



Universidade Federal de Sergipe

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
DOUTORADO EM EDUCAÇÃO

**DESVELANDO A CONSTRUÇÃO DAS DIFERENÇAS DE GÊNERO NAS
EXPERIÊNCIAS DE CONTADORES/AS E DE AUDITORES INDEPENDENTES
EM SERGIPE**

MARIANA DÓREA FIGUEIREDO PINTO

SÃO CRISTÓVÃO (SE)
2017



Universidade Federal de Sergipe

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

DOUTORADO EM EDUCAÇÃO

**DESVELANDO A CONSTRUÇÃO DAS DIFERENÇAS DE GÊNERO NAS
EXPERIÊNCIAS DE CONTADORES/AS E DE AUDITORES INDEPENDENTES
EM SERGIPE**

MARIANA DÓREA FIGUEIREDO PINTO

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação
em Educação da Universidade Federal de Sergipe
como requisito para a obtenção do título de Doutora
em Educação.

Orientadora: Prof.^a. Dra. Maria Helena Santana
Cruz.

**SÃO CRISTÓVÃO (SE)
2017**

**FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CENTRAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE**

P659d Pinto, Mariana Dórea Figueiredo
Desvelando a construção das diferenças de gênero nas experiências de contadores/as e de auditores independentes em Sergipe / Mariana Dórea Figueiredo Pinto ; orientadora Maria Helena Santana Cruz. – São Cristóvão, 2017.
216 f.

Tese (doutorado em Educação) – Universidade Federal de Sergipe, 2017.

1. Educação. 2. Contadores - Sergipe. 3. Auditores. 4. Trabalho – Aspectos sociais. 5. I. Cruz, Maria Helena Santana, orient. II. Título.

CDU 37:305-057(813.7)



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

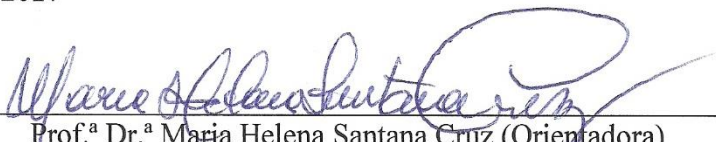


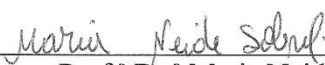
MARIANA DÓREA FIGUEIREDO PINTO


**“DESVELANDO A CONSTRUÇÃO DAS DIFERENÇAS DE GÊNERO NAS
EXPERIÊNCIAS DE CONTADORES/AS E AUDITORES INDEPENDENTES EM
SERGIPE ”**


Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação
em Educação da Universidade Federal de Sergipe e
aprovada pela Banca Examinadora.

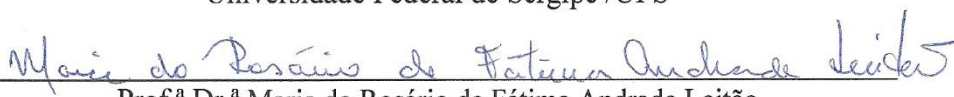
Aprovada em 13.11.2017

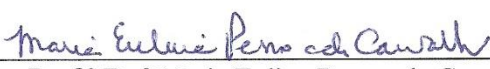

Prof.ª Dr.ª Maria Helena Santana Cruz (Orientadora)
Programa de Pós-Graduação em Educação/UFS


Prof.ª Dr.ª Maria Neide Sobral
Programa de Pós-Graduação em Educação/UFS


Prof. Dr. Alfrancio Ferreira Dias
Programa de Pós-Graduação em Educação/UFS


Prof.ª Dr.ª Silmere Alves Santos
Universidade Federal de Sergipe /UFS


Prof.ª Dr.ª Maria do Rosário de Fátima Andrade Leitão
Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE)


Prof.ª Dr.ª Maria Eulina Pessoa de Carvalho
Universidade Federal da Paraíba (UFPB)

SÃO CRISTÓVÃO (SE)
2017

Dedico este trabalho a todas as mulheres de fibra e coragem que, cotidianamente, ainda, enfrentam dificuldades e preconceitos pelo simples fato de serem mulheres.

AGRADECIMENTOS

O desenvolvimento de uma tese de doutorado provoca sentimentos muito complexos. Por um lado, o/a pesquisador/a em muitos momentos sente-se infinitamente só. Por outro, para atingir o seu objetivo, ele/a convida o/a orientador/a, os/as colegas de profissão, os/as amigos, os familiares e divide com eles/as os seus sonhos e angústias. Foram momentos de muitas angústias, de conflitos identitários e de realização, embora superados. Tenho muito orgulho do que passei para escrever esta tese, uma vez que me descobri como mulher, mãe, amiga, filha e esposa. Como disse, não foi um processo totalmente solitário e por isso faço os devidos agradecimentos.

Aos homens que fazem parte da minha vida: Rafael, que diariamente amplia o sentido e o significado do amor incondicional através de pequenos detalhes; e Olavo, amor e companheiro com o qual divido os sabores e os desafios cotidianos, inclusive grande parte deste trabalho.

Aos meus pais, Martha e Sebastião, apesar de ausentes no momento da construção desta, são responsáveis pela minha formação humana, dando exemplo de dignidade e caráter.

À querida orientadora, Maria Helena Santana Cruz, um dos melhores presentes que a vida pôde me oferecer nos últimos nove anos. Obrigada por toda a parceria e pelo acolhimento. Você foi a minha porta para os estudos de gênero.

A Alfrancio Dias, pelos ensinamentos e por encorajar os meus passos nesta jornada. Obrigada pela sua amizade e carinho de sempre.

Aos amigos que fiz no doutorado, Roxane e Danilo, pela nova amizade, pelas discussões sobre espaço e muito mais, pelos cafés, pelos desabafos e acolhida. Aos amigos de sempre: Marcos Barbosa, Flávia Pacheco e Nelma Andrade.

Aos/as professores/as que compuseram a banca examinadora, por terem aceitado gentilmente em contribuir com competência para esta pesquisa.

À Universidade Federal de Sergipe, pela oportunidade de realizar o Doutorado com direito a licença.

Aos/as colegas e pesquisadores/as de Educação, Formação, Processo de Trabalho e Relações de Gênero (CNPq/UFS) pelas ricas contribuições teóricas que possibilitaram a que esta pesquisadora pudesse aprofundar os seus conhecimentos. As discussões no grupo foram contribuições não só para o desenvolvimento de suas pesquisas, mas para o seu engrandecimento como ser social.

A todos/as entrevistados/as que participaram, concedendo gentilmente parte de seu tempo para esta realização.

Agradeço, por fim, a todos/as que de alguma forma contribuíram para a realização deste trabalho.

Por fim, à vida e a Deus.

Não há ensino sem pesquisa e pesquisa sem ensino. Esses fazeres se encontram um no corpo do outro. Enquanto ensino, continuo buscando, reprocurando. Ensino, porque busco, porque indaguei, porque indago e me indago. Pesquiso para constatar, constatando, intervenho, intervindo, educo e me educo. Pesquiso para conhecer o que ainda não conheço e comunicar ou anunciar a novidade.
(FREIRE, 1997).

Lutar pela igualdade
sempre que as diferenças
nos discriminem.
Lutar pela diferença
sempre que a igualdade
nos descaracterize.

Boaventura de Souza Santos

RESUMO

Nos últimos anos, uma significativa transformação da Contabilidade tem sido a sua crescente feminização. Se em 2006 a participação das mulheres na profissão era de 39%, atualmente tem sido de 46% do universo de profissionais registrados, ativos, no Conselho Federal de Contabilidade. A tendência é que aumente, uma vez que o universo feminino já corresponde a 60% do ingresso nos cursos de Ciências Contábeis. No entanto, na Auditoria Independente, uma especialização da profissão contábil que demanda uma qualificação diferenciada, a mulher corresponde somente a 20% e no estado de Sergipe não há nenhuma representatividade. Pode-se considerar que a Auditoria Independente é uma especialidade da contabilidade de domínio masculino. Nesse sentido, a abordagem do trabalho e gênero no campo da contabilidade, a partir das perspectivas pós-estruturalista e construtivista, permite identificar a dimensão da feminização das carreiras sem, no entanto, desconsiderar o seu processo histórico ou o ritmo com que as mudanças ocorreram nas mais diversas profissões recentemente. Dessa forma, essa tese tem o objetivo de analisar, sob a perspectiva de gênero, a inserção, ascensão e permanência no trabalho de contadoras e de auditores independentes no Estado de Sergipe e como eles/as atribuem sentidos e significados ao trabalho, processos de formação e à qualificação. A metodologia foi organizada com cunho qualitativo e quantitativo, por meio de entrevistas semiestruturadas com 19 profissionais, sendo 09 auditores independentes com registro junto ao Cadastro Nacional de Auditores Independentes (CNAI), aprovados no Exame de Qualificação Técnica (EQT), e 10 contadoras, das quais 03 estão nas lideranças das representações de classe do Estado. O processo analítico e interpretativo foi desenvolvido com base na Análise de Conteúdo (AC) e os resultados apontam que, mesmo com a feminização da contabilidade e com um maior nível de qualificação em relação ao profissional do sexo masculino, a divisão sexual do trabalho ainda está presente nas trajetórias profissionais e pessoais das mulheres contadoras. Discutir as relações de gênero no trabalho da Contabilidade e da Auditoria Independente é essencial quando se pensa em uma sociedade democrática que viabilize a homens e mulheres igualdade de oportunidades e de condições de trabalho.

Palavras-chave: Auditoria Independente. Contabilidade. Gênero. Qualificação. Trabalho.

ABSTRACT

In recent years, a significant transformation of Accounting has been its increasing feminization. If in 2006 women's participation in this profession was 39%, currently it has been 46% of the universe of active professionals, registered in the Brazilian Federal Accounting Council. The tendency is that it increases, since the female universe already corresponds to 60% of the entrance in Accounting graduation courses. However, in the Independent Auditing, a specialization of the accounting profession that demands a differentiated qualification, women correspond only to 20% of the professionals in this area and, in the state of Sergipe, Brazil, there is no representation. Independent Auditing may be considered to be a specialty of accounting dominated by men. In this sense, the approach of work and gender in the field of accounting, from the post-structuralist and constructivist perspectives, allows us to identify the dimension of career feminization without, however, disregarding its historical process or the pace that changes occurred in several professions recently. Thus, this thesis aims to analyze, from the perspective of gender, the insertion, rise and permanence in the work of accountants and independent auditors in the State of Sergipe, Brazil, and how they attribute meanings and purpose to work, training processes and qualification. The methodology was organized in a qualitative and quantitative manner, through semi-structured interviews with 19 professionals, of which 09 were independent auditors with the National Registry of Independent Auditors (CNAI in Portuguese), approved in the Technical Qualification Examination (TEQ), and 10 accountants, of which 03 are in the leadership of the class representations of the State. The analytical and interpretative process was developed based on Content Analysis (CA) and the results show that even with the feminization of accounting and with a higher level of qualification in relation to the male professional, the sexual division of labor is still present in women accountants' professional and personal trajectories. Discussing gender relations in the Accounting and Independent Auditing jobs is essential when thinking about a democratic society that enables men and women to have equal opportunities and working conditions.

Keywords: Independent Auditing. Accounting. Gender. Qualification. Job.

RESUMEN

En los últimos años, una significativa transformación de la Contabilidad ha sido su creciente feminización. Si en 2006 la participación de las mujeres en la profesión era del 39%, actualmente ha sido del 46% del universo de profesionales registrados y activos en el Consejo Federal de Contabilidad en Brasil. La tendencia es que aumente, ya que el universo femenino ya corresponde al 60% del ingreso en los cursos de Ciencias Contables. Sin embargo, en la Auditoría Independiente, una especialización de la profesión contable que demanda una calificación diferenciada, la mujer corresponde solamente al 20% y en el estado de Sergipe, en Brasil, no hay representatividad. Se puede considerar que la Auditoría Independiente es una especialidad de la contabilidad de dominio masculino. En este sentido, el abordaje del trabajo y género en el campo de la contabilidad, a partir de las perspectivas post-estructuralista y constructivista, permite identificar la dimensión de la feminización de las carreras sin, sin embargo, desconsiderar su proceso histórico o el ritmo con que los cambios ocurrieron en las más diversas profesiones recientemente. De esta forma, esta tesis tiene el objetivo de analizar, bajo la perspectiva de género, la inserción, ascenso y permanencia en el trabajo de contadoras y de auditores independientes en el Estado de Sergipe y cómo ellos/as atribuyen sentidos y significados al trabajo, procesos de formación y la calificación. La metodología fue organizada con cuño cualitativo y cuantitativo, a través de entrevistas semiestructuradas con 19 profesionales, siendo 09 auditores independientes con registro ante el Catastro Nacional de Auditores Independientes de Brasil (CNAI), aprobados en el Examen de Calificación Técnica de Brasil, y 10 contadoras, de las cuales 03 están en los liderazgos de las representaciones de clase del Estado. El proceso analítico e interpretativo fue desarrollado con base en el Análisis de Contenido (AC) y los resultados apuntan que, incluso con la feminización de la contabilidad y con un mayor nivel de calificación en relación al profesional del sexo masculino, la división sexual del trabajo todavía está presente en las trayectorias profesionales y personales de las mujeres contadoras. Discutir las relaciones de género en el trabajo de la Contabilidad y de la Auditoría Independiente es esencial cuando se piensa en una sociedad democrática que viabilice a hombres y mujeres igualdad de oportunidades y de condiciones de trabajo.

Palabras clave: Auditoría Independiente. Contabilidad. Género. Calificación. Trabajo.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ASCC	Academia Sergipana de Ciências Contábeis
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CFC	Conselho Federal de Contabilidade
CGU	Controladoria Geral da União
CNAI	Cadastro Nacional de Auditores Independentes
CNE	Conselho Nacional de Educação
CRCSE	Conselho Regional de Contabilidade de Sergipe
CVM	Comissão de Valores Mobiliários
DAA	Departamento de Administração Acadêmica
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
EQT	Exame de Qualificação Técnica
FUCAPE	Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas
IBRACON	Instituto dos Auditores Independentes do Brasil
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais
IOB	
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MEC	Ministério de Educação
MPE	Micro e Pequenas Empresas
NBC P 4	Norma Brasileira de Contabilidade Profissional nº 4
NBC P 5	Norma Brasileira de Contabilidade Profissional nº 5
OCDE	Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PEA	População Economicamente Ativa
PEPC	Programa de Educação Profissional Continuada
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PPGED	Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Federal de Sergipe
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SESCAP/SE	Sindicato das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e nas Empresas de Serviços Contábeis do Estado de Sergipe

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

PAS	Pesquisa Anual de Serviços
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RASEAM	Relatório Anual Socioeconômico Sobre a Mulher
UFS	Universidade Federal de Sergipe
TCU	Tribunal de Contas da União

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Perfis das pessoas entrevistadas.....	40
Quadro 2 - Situação profissional dos/as entrevistados/as.....	45
Quadro 3 - Disciplinas das Aulas de Comércio.....	94
Quadro 4 - Cronologia da Legislação do ensino técnico de Contabilidade no Brasil.....	97
Quadro 5 - Relação dos Cursos Técnicos de Sergipe.....	101
Quadro 6 - Relação de Instituições de Ensino Superior em Sergipe.....	104

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Auditores cadastrados no CNAI por Estado e por sexo.....	138
Tabela 2 - Aprovação do Exame de Qualificação Profissional por sexo no Brasil	139

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Participação na PEA, por gênero de 1950 a 2010.....	119
Gráfico 2 - Taxa de ocupação, por gênero – Brasil – 2004 a 2014.....	121
Gráfico 3 - Evolução dos/as profissionais ativos/as por sexo no Brasil de 2004 a 2016.....	136

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Nível de escolaridade (%) da população brasileira ocupada com 25 anos de idade ou mais por Gênero/2010.....	122
--	-----

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	17
2 CAMINHO METODOLÓGICO PERCORRIDO	28
2.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	29
2.2 OS SUJEITOS DA PESQUISA	39
3 BASES TEÓRICAS SOBRE TRABALHO, GÊNERO E IDENTIDADE PROFISSIONAL	47
3.1 A CENTRALIDADE DO TRABALHO	47
3.2 DIVISÃO SOCIAL E SEXUAL DO TRABALHO	51
3.3 CONSTRUÇÃO SOCIAL DAS QUALIFICAÇÕES E NOVAS COMPETÊNCIAS	57
3.4 EFEITOS DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: QUALIFICAÇÕES SOCIAIS FEMININAS	60
3.5 PATRIARCADO, GÊNERO E RELAÇÕES DE PODER	63
3.6 A MATERNIDADE: UMA BARREIRA PARA ASCENSÃO PROFISSIONAL	73
3.7 A CONSTRUÇÃO DE UMA IDENTIDADE DE GÊNERO E PROFISSIONAL	77
4 A PROFISSÃO, O CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E A AUDITORIA INDEPENDENTE	85
4.1 A CONTABILIDADE PELO OLHAR DA SOCIOLOGIA DAS PROFISSÕES	86
4.2 O ENSINO COMERCIAL – OS PRIMEIROS PASSOS	93
4.2.1 O ensino da Contabilidade em Sergipe	99
4.3 O ENSINO SUPERIOR DA CONTABILIDADE EM SERGIPE	102
4.4 O CAMPO DA AUDITORIA INDEPENDENTE: ÁREA DE PRESTÍGIO E PODER... ..	107
4.5 O PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL CONTINUADA (PEPC) DO CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE	113
5 ASPECTOS QUANTITATIVOS DAS RELAÇÕES DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO, NA CONTABILIDADE E NA AUDITORIA INDEPENDENTE	118
5.1 A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	118
5.2 O AVANÇO DO SETOR DE SERVIÇOS E A SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL	126
5.3 OS SERVIÇOS CONTÁBEIS E AS QUESTÕES DE GÊNERO	130
5.4 AUDITORIA INDEPENDENTE E UM POSSÍVEL TETO DE VIDRO	137
6 REPRESENTAÇÕES E TRAJETÓRIAS DAS CONTADORAS E DOS AUDITORES INDEPENDENTES	142
6.1 O TRABALHO DA CONTABILIDADE: PONTOS POSITIVOS E NEGATIVOS	142
6.1.1 Trajetória profissional dos/as entrevistados/as	148
6.2 REPRESENTAÇÕES SOBRE AS HABILIDADES E COMPETÊNCIAS PARA O EXERCÍCIO DA PROFISSÃO DE CONTADOR/A E DE AUDITOR/A INDEPENDENTE	166
6.2.1 Sobre o Programa de Educação Continuada de Sergipe	176
6.3 O QUE PENSAM OS/AS ENTREVISTADOS/AS SOBRE AS DESIGUALDADES DE GÊNERO	180
6.4 PERSPECTIVAS PROFISSIONAIS E PESSOAIS	190
CONSIDERAÇÕES FINAIS	193
REFERÊNCIAS	203
APÊNDICE A	214
APÊNDICE B	216

INTRODUÇÃO

A abordagem sobre trabalho, gênero e contabilidade é um tema que surgiu com as primeiras inquietações percebidas através das experiências profissionais vividas pela pesquisadora nos papéis sociais assumidos nos últimos anos, quando do exercício das atividades como auditora interna do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial de Sergipe (SENAC/SE), docente na Universidade Federal de Sergipe (UFS) e como contadora e representante efetiva do Conselho Regional de Contabilidade do Estado de Sergipe (CRCSE). Nessa trajetória, oportunamente, observou-se a segregação ocupacional e diferenças na força de trabalho entre contadores e contadoras, com desalinhamento salarial em desfavor das mulheres, apesar de terem a mesma qualificação e ocuparem os mesmos cargos que os homens, ou seja, evidenciando uma maior valorização das ocupações “masculinas”, além do fato de que os cargos de maior status e de chefia são, na maior parte, quase sempre assumidos pelos homens.

Essas inquietações ganharam corpo no desenvolvimento da dissertação, em 2009, no Mestrado em Educação pela UFS cursado pela doutoranda, quando foram examinadas as representações dos/as profissionais da Contabilidade de uma empresa privada de Aracaju, frente às novas demandas do mercado em Sergipe, restando constatado que as oportunidades de ascensão da mulher contabilista foram inexistentes em termos de igualdade de oportunidades na ocupação de cargos de direção.

Também nesse momento, compreendeu-se que, apesar dos avanços em relação à qualificação, a mulher contabilista ainda não conseguiu desconstruir¹ antigos paradigmas enraizados no exercício profissional da Contabilidade e legitimados pela tradição no mercado de trabalho. Com a pesquisa, infelizmente, constatou-se que a grande maioria das trabalhadoras entrevistadas era da opinião de que uma gerência financeira deveria ser desempenhada por homens, fato que se concluiu ser devido à cultura do patriarcalismo que ainda perdura no setor pesquisado, no qual o poder sempre está, e deve estar, nas mãos dos homens.

De outro lado, destaca-se a importância do grupo de pesquisa liderado pela Profa. Dra. Maria Helena Santana Cruz e o Prof. Dr. Alfrancio Ferreira Dias, intitulado “Educação, Formação, Processo de Trabalho e Relações de Gênero” (CNPq/UFS), possibilitando que esta

¹ Barbara Johnson (1981 apud Louro, 2001, p. 548) entende, etimologicamente, “desconstruir” como “desfazer”, não no sentido de destruir, mas, sim, no de analisar. Um modo de analisar os binarismos de homem/mulher, masculinidade/feminilidade. Segundo Louro (2001, p. 548) “Cada pólo contém o outro, de forma desviada ou negada, a desconstrução indica que cada pólo carrega vestígios do outro e depende desse outro para adquirir sentido.”

pesquisadora pudesse aprofundar os seus conhecimentos sobre as teorias feministas, as relações de gênero e de poder, possibilitando um maior embasamento teórico para as dúvidas de suas inquietações. As discussões no grupo foram contribuições não só para o desenvolvimento de suas pesquisas, mas para o seu engrandecimento como ser social.

Assim, passaram-se os anos onde os inquietamentos continuaram fustigando o interesse de compreender mais profundamente como se constroem as relações sociais da mulher contabilista em postos de “status” da Contabilidade. Já se tinha o conhecimento da crescente participação da mulher no mercado de trabalho da contabilidade, cerca de 43%, porém, o fato de lecionar a disciplina de Auditoria e atuar como Conselheira efetiva do CRCSE em 2014, bem como de ter que analisar o Programa de Educação Profissional Continuada (PEPC)², despertou a vontade de descobrir porque inexistem mulheres Auditoras Independentes no Estado de Sergipe. Foi então que se questionou: “Como as relações sociais de gênero afetam a inserção e permanência de contadoras e auditores na Auditoria Independente em Sergipe?”

A função de auditor/a independente é uma das atividades exclusivas dos/as profissionais de Contabilidade com formação em nível superior, denominado contador/a, regulamentada atualmente pela Resolução CFC nº 821/97, que aprovou a NBC P 1 – Normas Profissionais de Auditor Independente, revogando a Resolução CFC nº 701/91. A Resolução CFC nº 560/83 regula a Auditoria Independente, inicialmente pela competência técnico-profissional exigindo conhecimento profundo das legislações relativas à sua atuação, à entidade auditada e à atividade de seu cliente. É sobre esses/as profissionais da Contabilidade, no desempenho da função de auditor/a independente que recai o Programa de Educação Profissional Continuada do CFC.

Conforme Instrução CVM nº 308/99, para fins de registro na categoria de auditor independente – Pessoa Física, deverá o interessado atender às seguintes condições:

I – Estar registrado em Conselho Regional de Contabilidade, na categoria de contador; II – Haver exercido atividade de Auditoria de demonstrações contábeis, dentro do território nacional, por período não inferior a cinco anos, consecutivos ou não, contados a partir da data do registro em Conselho Regional de Contabilidade, na categoria de contador; III – Estar exercendo atividade de Auditoria Independente, mantendo escritório profissional legalizado, em nome próprio, com instalações compatíveis com o exercício da atividade, em condições que garantam a guarda, a segurança e o sigilo dos documentos e informações decorrentes dessa atividade, bem como a privacidade no relacionamento com seus clientes; IV – Possuir conhecimento permanentemente atualizado sobre o ramo de atividade, os negócios e as práticas contábeis e operacionais de seus clientes, bem como possuir estrutura

² Programa de Educação Profissional Continuada é um programa do CFC que tem como objetivo a atualização de conhecimentos de Auditores(as) Independentes.

operacional adequada ao seu número e porte; e V – Ter sido aprovado em exame de qualificação técnica. (CVM 308/99).

A apuração junto ao Cadastro Nacional de Auditores Independentes (CNAI), através do site do Conselho Federal de Contabilidade (CFC), revelou que no Brasil somente 20% do total de auditores/as são mulheres. Tal fato revela a necessidade de compreender quais seriam as causas dessa diferença, examinando as trajetórias e experiências vividas pelos/as contadores/as, considerando-se os seus espaços sociais ocupados. O fato é que o comando feminino de maneira geral, e na área de finanças em particular, é bastante recente nas organizações e na ciência. Até o momento, a forma de organização do trabalho nesta área ainda requer a aceitação dos padrões masculinos de carreiras esperados pelas empresas. Dessa forma, as mulheres que desejam inserir-se na Auditoria Independente enfrentam o desafio de superar os estereótipos dos papéis masculinos, tendo em vista a legitimação da autoridade técnica feminina por parte dos homens.

Interessante ressaltar que, apesar das mulheres não comporem as estatísticas na auditoria independente em Sergipe, elas estão devidamente representadas nos postos de liderança das entidades de classe desse Estado, ganhando espaço nas três principais desde 2014, através do CRCSE, da Academia Sergipana de Ciências Contábeis (ASCC) e do Sindicato das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e nas Empresas de Serviços Contábeis do Estado de Sergipe (SESCAP/SE).

Portanto, mostra-se relevante aprofundar o conhecimento do exercício da carreira de Auditoria Independente em Sergipe através de um estudo sistemático de parâmetros de análise das exigências dos processos de inserção/acesso, ascensão/promoção, treinamento/qualificação desses/as profissionais no contexto do trabalho, tendo em vista uma sociedade e um mercado de trabalho diversificados, em que a evolução ou mesmo a sobrevivência das organizações passam a depender do reconhecimento das pluralidades existentes em cada sujeito.

Sabe-se que um dos fatos mais marcantes na sociedade brasileira, nas últimas décadas do século XX, foi a crescente inserção da mulher no campo do trabalho em decorrência da combinação de fatores econômicos, culturais e sociais, com sua notável migração da posição de simples cuidadora do lar para acrescentar a função de provedora do mesmo. Vislumbra-se que nos últimos 40 anos as escolhas profissionais das jovens se diversificaram e seus interesses por carreiras tradicionais e prestigiadas, que outrora foram reservadas aos homens, cresceram e se consolidaram, ocorrendo, em muitos casos, o fenômeno da feminização (BONELLI, 2016) das carreiras e profissões. Com o passar dos anos, a mulher conquistou mais espaço no mercado

de trabalho, e muitas abandonaram o papel único e exclusivo de dona de casa para compor e, muitas vezes, assumir o papel principal na renda familiar.

Muito se tem discutido e debatido sobre as diferenças de gênero, mas essas diferenças fazem parte da história da humanidade e estão presentes nos discursos: social, psicológico, religioso, biológico, político e antropológico. Necessariamente, a análise da situação da presença da mulher no mundo do trabalho passa por uma revisão de suas funções sociais, pela crítica ao entendimento convencional do que seja o trabalho e as formas de mensuração deste, os quais são efetivados no mercado.

Nesse sentido, a abordagem do trabalho e gênero no campo da contabilidade permite identificar a dimensão da feminização das carreiras sem, no entanto, desconsiderar o seu processo histórico ou o ritmo com que as mudanças ocorreram nas mais diversas profissões recentemente. A feminilização (BONELLI, 2016), conhecida como a feminização numérica, aponta apenas a redução de casos de exclusão de um sexo em relação ao outro, sem que possa ser encarado como um sinônimo de igualdade, ou aumento da mesma, embora não deixe de destacar as inegáveis conquistas das mulheres no mundo do trabalho e das profissões.

A abordagem desenvolvida não pode prescindir, igualmente, da constatação de que a feminização tem contribuído para o processo de povoamento nos diversos polos de trabalho por parte das mulheres profissionais nas mais variadas áreas de atividade. Isto é, de um lado, cada vez mais mulheres assumem postos de trabalho como contadoras, engenheiras, advogadas, médicas, jornalistas, entre outras, no entanto, a maioria permanece acantonada nas bases das pirâmides hierárquicas das organizações públicas e privadas, o que denota que ascender a postos de gerência e direção de alto escalão, bem como integrar nichos profissionais de poder e reconhecimento social, continua a ser um desafio que poucas mulheres conseguem vencer, gerando o fenômeno conhecido como “teto de vidro”⁴.

Para se escolher o tema dessa pesquisa, elegeu-se duas razões principais: primeiro, a importância e abrangência da questão da produção do conhecimento sobre o objeto integrado à linha de pesquisa ‘Educação e Diversidade’ do Programa de Pós-Graduação em Educação (NPGED) da Universidade Federal de Sergipe (PPGED/UFS), devido aos desafios colocados pelos novos paradigmas produtivos no campo da educação, com aparecimento de demandas de perfis profissionais dotados de novas qualificações, habilidades e competências para a atuação

⁴ O teto de vidro é uma barreira que impede a ascensão de mulheres ou de “minorias” aos mais altos postos da hierarquização em uma empresa, independentemente de suas qualificações (GIALAIN, 2009).

em todos os setores de trabalho. Nesse ponto em particular, delimita-se o estudo do trabalho no campo da Contabilidade, por meio da subcategoria de auditores/as independentes, diante do contexto de globalização e da reestruturação produtiva, sob uma perspectiva de Gênero. Segundo, devido à carência de estudos científicos sobre a atuação das mulheres na Contabilidade, mais especificamente na Auditoria Independente em Sergipe.

Antes de iniciar esse trabalho foi necessário conhecer o **estado da arte**, ou seja, a produção científica na área, a fim de expor o que se tem discutido sobre o tema, as teorias mais aplicadas pelos/as pesquisadores/as, a relação das questões micro com o macro, objetivo com o subjetivo, organizando reflexões para a elaboração de uma pesquisa relevante, fundamentada e coerente.

Nesse norte, foi feito um mapeamento dos textos publicados no Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), vinculada ao Ministério de Educação (MEC), de todos os programas de pós-graduação stricto sensu (mestrados e doutorados) ativos no Brasil, os quais apresentavam em sua denominação as palavras-chave ‘Contabilidade’, ‘Gênero’ e ‘Auditoria Independente’, abrangendo o período entre 2009 e 2016, considerando, inclusive, artigos publicados nas revistas mais bem conceituadas pelo Qualis CAPES, tais como a Brazilian Business Review da FUCAPE (Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças) e a Revista Contabilidade & Finanças da Universidade de São Paulo (USP), ambas no estrato de A2.

Com este levantamento, localizou-se 74 produções, em sua maioria envolvendo o tema Contabilidade de Gestão, havendo apenas 09 artigos e 03 dissertações, todas oriundas das regiões Sul e Sudeste, que discutiram gênero na área de finanças. Contudo, reflexões acerca das ‘relações’ de gênero não foram exploradas, embora anunciadas. As disparidades existentes entre homens e mulheres são evidenciadas na média salarial, no nível educacional, na ocupação de cargos menos privilegiados e nas questões vinculadas à chefia feminina. No entanto, como dito, houve um silêncio quanto às relações de gênero no campo da Auditoria Independente.

Frente a essa realidade, surgiram questões importantes para uma reflexão e discussão, com o intuito de compreender as trajetórias, estratégias e percepções das mulheres contadoras na atualidade, e assim fornecer um panorama revelador da própria construção social do papel da mulher dentro da sociedade, adentrando no seu mundo e assim conhecer como buscaram enfrentar os desafios para conseguir uma valorização no mercado de trabalho, propiciando também projeção às suas aspirações de vida, especialmente uma melhor qualificação profissional.

Com o diagnóstico identificado, formulou-se **questões** que nortearam essa tese de doutorado: Qual o perfil dos/as contadores/as que ingressam na carreira de Contabilidade e de Auditoria Independente e como eles/as se inserem no mercado de trabalho no Estado de SE? Como se expressa a valorização de novas competências nos discursos de contadores/as e de auditores independentes na formação inicial e na formação continuada? Como suas trajetórias pessoais e profissionais influenciaram para a escolha de uma carreira de poder e prestígio? Os papéis reprodutivos domésticos, dupla jornada de trabalho e a competitividade constituem barreiras para a realização de projetos profissionais e pessoais?

Essas perguntas permitiram a análise dos desdobramentos e das nuances das relações de gênero nesse processo, ou seja, não só no que diz respeito ao motivo da escolha da área de auditoria independente e de ocupar algum posto de poder, mas também, no processo de formação e atuação profissional dos/as contadores/as do Estado de Sergipe. Buscou-se responder tais questionamentos e outros relacionados à problemática, com a análise dos depoimentos dos/as entrevistados/as, envolvendo princípios e valores, discursos, representações sociais e profissionais.

Muitas profissionais têm como desafio conciliar a vida pessoal da profissional. A separação dessas esferas sempre foi um problema para as trabalhadoras, tendo que criar estratégias para que possam participar, adequadamente, tanto do cenário familiar como do mercado de trabalho.

Para compreender o processo de inserção/ascensão profissional das contadoras, foi preciso investigar as esferas sociais, de modo a entender quais recursos precisam ser adquiridos para se conseguir o crescimento na contabilidade, e assim ocupar determinadas funções de poder e representatividade da classe profissional. Lado outro, além de reconhecer o importante avanço da inserção feminina no mercado de trabalho, torna-se relevante mapear os principais obstáculos a esta inserção e permanência na posição ocupada.

Nessa seara evidencia-se a influência das questões de gênero na construção da identidade profissional dos auditores independentes e das mulheres contadoras, sendo, porém, necessário um estudo das relações de poder, pois são estas que esclarecem, por exemplo, porque culturalmente no Brasil o homem tem mais oportunidades que as mulheres.

A questão de Gênero também deita sua sombra sobre o fator Educação, outra categoria de grande importância nesse processo, uma vez que também contribui para a construção de identidades profissionais decorrentes de contextos políticos, culturais, econômicos, sociais e

históricos. É através da Educação, como elemento formador, que a identidade profissional vai se construindo e reconstruindo, lembrando que “[...] o papel social da educação, ou especificamente da relação entre o processo de produção e os processos educativos ou de formação humana vem marcado por concepções conflitantes e, sobretudo, antagônicas.” (FRIGOTTO, 2003, p. 29).

Assim, compreende-se que o processo de formação/qualificação, especificamente no âmbito da Auditoria Independente, é um momento privilegiado de formação e socialização dos profissionais da área, servindo tanto para formar (inserção) quanto para tornar possível sua permanência (manutenção) em tão cobiçada especialidade contábil.

De outra sorte, a educação é fortemente influenciada pelas questões de gênero, de forma que a identidade feminina da profissão e a imagem social a ela vinculada necessariamente precisam estar presentes e problematizadas nos conteúdos apreendidos nos processos de profissionalização da categoria. Conforme sinaliza Ramos (2002), profissionalizar, significa formar sujeitos para viverem do fruto do seu trabalho, mas também significa ter clareza que essa inserção desenvolve no sujeito, uma identidade socioprofissional que se constrói pelo compartilhamento de regras socialmente pactuadas. Com isso, o sujeito é um ser social, histórico, constituído e constituinte do seu contexto.

Mas não é só. Como a Auditoria Independente demanda muito mais disponibilidade para os estudos, inclusive, como aventado acima, para se manter auditor/a, a reconhecida menor disponibilidade de tempo associada à mulher, uma evidente questão de gênero, tem apontado como suposto obstáculo à inserção feminina nesse ramo profissional da Contabilidade.

Desse modo, o **objetivo geral** da pesquisa consiste, portanto, em analisar sob a perspectiva de gênero, a inserção, ascensão e permanência no trabalho de contadoras e de auditores independentes no Estado de Sergipe e como eles/as atribuem sentidos e significados ao trabalho, processos de formação e à qualificação. Os **objetivos específicos** foram: caracterizar o perfil profissional e a segmentação do trabalho das contadoras e dos auditores independentes em Sergipe; analisar a valorização da qualificação e de novas competências no contexto de modernização do trabalho contábil e de auditoria independente; e, identificar as trajetórias e os desafios enfrentados por mulheres e homens para a inserção e permanência no mercado da contabilidade e da Auditoria Independente de Sergipe.

Entende-se que toda atividade humana, inclusive a científica, tem de certa forma uma conotação política, torna-se necessário que se esclareça os pressupostos teóricos

epistemológicos utilizados no trabalho e, de forma a expor os aspectos político-ideológicos adotados. Nessa perspectiva, parte-se da premissa de que o processo educativo é concebido como relações sociais historicamente construídas, formas de sociabilidades e, conseqüentemente, a aquisição de novas aprendizagens no cotidiano que acontecem em multiplicidades de interações sociais em diferentes contextos e nas experiências vividas pelos indivíduos, particularmente de contadoras e auditores independentes privilegiados neste estudo.

A abordagem teórica adotada apoia-se nos pressupostos do pós-estruturalismo e construtivismo, tendo como base as principais correntes teóricas de gênero, trazendo a classificação proposta por Scott (1995) de abordagens descritivas não causais e causais, das quais resultam produções teóricas com alcances distintos. Na abordagem causal ou pós-estruturalista, o gênero é visto de forma heterogênea e relacionado ao contexto histórico e social, havendo uma pluralidade de masculinos e femininos. Desta perspectiva, surgiram os estudos sobre as masculinidades que mostram as relações hierárquicas de exclusão, analisando o homem não apenas como sujeito generificado, não apenas a partir da dominação exercida sobre as mulheres. Nesta linha de reflexão, considera-se o gênero atravessado pelas construções culturais e sociais. A interface entre gênero e trabalho mostra-se um recorte privilegiado para a análise das relações de poder e das hierarquias no campo da contabilidade.

Com base na literatura analisada, foi possível antecipar algumas hipóteses norteadoras e que se tornaram fios condutores para a linha de pensamento, na busca por soluções adequadas ao problema, através da verificação e demonstração. A hipótese seria uma resposta possível e parcial para o problema formulado, devendo ser submetida à verificação. Daí a utilidade de conjugar vários conceitos e hipóteses para cobrir os diversos aspectos do problema.

Assim, considerando o tema abordado, sabendo que nos trabalhos de investigação a hipótese se apresenta como uma resposta provisória à pergunta de partida da investigação, foram formuladas **hipóteses orientadoras** ‘operativas’ de base para este estudo empírico:

1) A globalização e a reestruturação produtiva ocasionam questionamentos em relação aos paradigmas tradicionais que orientavam o processo de formação e a construção de identidades profissionais; e, no contexto de gestão executiva, as contadoras e os auditores independentes movem-se em relações de poder que a todo o momento reproduzem poderes instituídos com carácter de dominação. Ademais, a necessidade de maior qualificação, inclusive continuada, pode constituir em mais um obstáculo ao sucesso nessa carreira, de maneira que a trajetória profissional na carreira da auditoria independente possivelmente pode refletir ou mesmo intensificar desigualdades sociais (de gênero, classe, etnicidade/raça idade/geração e

orientação sexual), quando deveriam procurar reduzir ou evitar as barreiras de acesso e permanência, especificamente, das mulheres “excluídas” da história.

2) O fato de existir apenas 20% de mulheres auditoras independentes no Brasil, pode ter relação com os obstáculos e desafios para a inserção das mulheres na carreira, possivelmente devido às questões de gênero, pois, culturalmente as mulheres terminam por se dedicar mais aos afazeres domésticos, especialmente àqueles relacionados à maternidade, resultando na redução da disponibilidade do tempo necessário para alcançar e se manter numa melhor qualificação e, em consequência, a obtenção de melhores êxitos profissionais.

Segundo Bruschini e Puppini (2004):

Ainda que as mulheres estejam ocupando novos e promissores espaços de trabalho, nos quais sua inserção tenha características bastante similares às dos homens, elas permanecem submetidas a uma desigualdade de gênero presente em todos os escalões do mercado de trabalho: ocupam posições de mais baixo *status*, com menores oportunidades de desenvolvimento e ascensão ocupacional, e seus rendimentos do trabalho são, significativamente, mais baixos do que os auferidos pelos homens. Tal fato prova que a ascensão profissional das mulheres nem sempre representou reconhecimento do significado e da importância do seu trabalho. (BRUSCHINI; PUPPIN apud FIGUEIREDO, 2008, p. 2).

A participação e posição da mulher na sociedade brasileira ainda são permeadas de contradições. A força de trabalho é diferenciada em termos de sexo e raça/etnia (SAFFIOTI, 2013), sendo o sexo biológico ainda um definidor dos espaços considerados femininos e os que são masculinos. Apesar de toda a evolução, os papéis domésticos ainda pertencem às mulheres e constituem, muitas vezes, em desvantagem para o mundo do trabalho. A educação, por sua vez, tem participação essencial nesse contexto, a partir do momento em que analisa os processos de formação, sugerindo novos conceitos e formas de qualificação, na perspectiva de um mundo globalizado e de intensa evolução tecnológica.

Refletir e discutir o papel social desempenhado pelas mulheres na sociedade brasileira, mais especificamente sob a ótica das políticas públicas, por certo se torna um exercício necessário. Essas e outras reflexões devem ser pensadas a partir das demandas de atuação dos/as profissionais em contextos sociais e institucionais diversos, a fim de romper com a construção androcêntrica do conhecimento que, dentro de uma sociedade patriarcal e heteronormativa, inviabiliza a atuação das mulheres e outras “minorias” sociais.

Concluída a contextualização que foi apresentada, para melhor compreensão pelo/a leitor/a, esta pesquisa foi dividida em sete seções, seguindo a ordem cronológica temática das

questões apresentadas aos/as entrevistados/as, que se inicia na escolha, formação e atuação profissional. Todas as seções foram analisadas através da ótica de gênero. Para finalizar esta primeira seção, será apresentado um roteiro do presente. A **segunda seção**, apresenta o detalhamento dos caminhos metodológicos utilizados para responder às questões da pesquisa, os quais são constituídos: apresentação do universo, dos sujeitos, da metodologia adotada para coleta dos dados e realizada por meio de entrevistas semiestruturadas.

Na **terceira seção** traz a fundamentação teórica das principais categorias deste trabalho. Analisa as relações sociais no mercado e na organização do trabalho, levando em consideração a condição da mulher e refletindo sobre as exigências (habilidades e competências) para se inserir neste mercado. Essa análise sob o enfoque da divisão sexual do trabalho, em reprodutivo e produtivo, compreende as relações por sexos com as diversas formas de reprodução social e explícita extensão das segregações das ocupações nas tarefas no processo de trabalho. A discussão também procura o entendimento de gênero como construção social que permeia as diversas instâncias da sociedade, estando presente numa extensa rede de micropoderes nas interações cotidianas. Para compreender o entendimento das discussões sobre trabalho e suas configurações, utilizou-se autores como Cruz (2005), Santos (2010), Sorj (2000), Antunes (1995;2004), Saffioti (1987;2013); e das discussões a partir da abordagem de gênero e suas relações com Cruz (2005), Saffioti (1987;2013), Scott (1990), Butler (2008), Foucault (1979; 2015), Bourdieu (1999;2002;2004), Louro (1997;2000;2001), entre outros.

A **quarta seção** da tese traz uma abordagem histórica do desenvolvimento da profissão de Contabilidade e da Educação Superior Contábil no Estado de Sergipe e na Instituição Pública de Ensino Superior, tendo o desafio de entender os grupos profissionais de Auditores Independentes: seu funcionamento e as suas principais características, levando em consideração o entendimento da Sociologia das Profissões. Esse contexto será explicado pelos trabalhos de Freidson (1996), Bourdieu (2004), Dubar (1997;2005), Petrarca (2015), entre outros.

Na **quinta seção** destacam-se estatísticas sobre a participação da mulher no mercado de trabalho, com foco no contábil, como também o quantitativo de profissionais da auditoria independente.

A **sexta seção** apresenta os resultados do trabalho de campo, relacionando os elementos trazidos pelos depoimentos das pessoas entrevistadas com os temas discutidos nas seções anteriores. Procurou-se apresentar nesta seção o olhar do/a pesquisador/a sobre as percepções dos/as entrevistados/as em relação ao trabalho assalariado, a contabilidade e auditoria independente e sobre as relações de gênero. Buscou-se compreender os vários elementos de

suas experiências subjetivas, tais como os sentimentos e as representações relativas ao trabalho formal e à ruptura do vínculo empregatício; a relação entre o trabalho assalariado e a posição da pessoa no grupo familiar; as percepções sobre os trabalhos feminino e masculino e a influência às formas de socialização nas maneiras de vivenciar a profissão; e as estratégias que elas adotam para enfrentar os papéis produtivos e reprodutivos.

Por fim, a partir da análise dos dados encontrados são realizadas as **considerações finais** que, apesar do nome, não encerram o tema abordado porque amplas são as possibilidades de discussão, servindo os resultados aqui encontrados como sugestão para outras abordagens. Todo o trabalho é uma reflexão sobre os desafios postos à igualdade de gênero e das profundas transformações no mercado de trabalho na Auditoria Independente de Sergipe, com o fito de, quiçá, pensarmos em melhores políticas de conciliação entre os sujeitos do estudo.

2 CAMINHO METODOLÓGICO PERCORRIDO

Nessa seção serão descritos os métodos e técnicas adotados, bem como as características dos sujeitos, os critérios para a definição da amostra e o processo de coleta e análise dos dados coletados.

O estudo sobre os pressupostos de gênero vêm se mostrando como um dos campos emergentes que se consolidou nos últimos anos, com forte característica multidisciplinar. Suas origens estão na retomada do movimento feminista dos anos 1960, propiciando uma primeira geração de pesquisadoras e acadêmicas feministas. Tem como pressupostos as teorias feministas com diferentes paradigmas, tanto quantitativos quanto qualitativos, contribuindo, assim, com a construção do conhecimento científico.

Partindo dessa perspectiva, e com o intuito de ampliar seu escopo, procurou-se então trabalhar com as conexões estruturais advindas das relações sociais, focando nas interpessoais, de trabalho e de formação/educação, evitando, com isto, uma abordagem fragmentada e contingenciada típica dos primeiros estudos. Desse modo, foram abordadas a singularidade das transformações contemporâneas do mercado, e a construção das representações e experiências dos/as profissionais, com uma análise da inserção, ascensão e permanência da mulher contadora no contexto de reestruturação produtiva em Sergipe (FIGUEIREDO, 2009).

Procurou-se ter cuidado com a maneira como o objeto estudado foi problematizado, a fim de não afetar negativamente a investigação, haja vista que diferentes métodos de pesquisa geram evidências diversas, podendo gerar resultados indesejáveis para a conclusão do estudo. Valendo-se dos conceitos teóricos, a pesquisa foi construída aplicando-os a uma determinada realidade empírica, seguindo o ensinamento de Bourdieu (2002), onde a construção das observações empíricas é apoiada também no campo teórico, ou seja, numa relação direta entre a teoria e prática. Em semelhante sentido, Gamboa (2007) considera que a prática é construída baseada em uma teoria e a teoria da prática.

Elaborar um plano de investigação a partir de tal premissa compreende dizer que o modelo inicial não é rígido, pode ser transformado, partindo de novos conceitos teóricos que também se amoldam a novos experimentos. Na investigação, o pesquisador “[...] deve obrigarse a escolher rapidamente um primeiro fio condutor tão claro quanto possível, de forma que o seu trabalho possa iniciar-se sem demora e estruturar-se com coerência.” (QUIVY; CAMPENHOUDT, 2008, p. 32). O fio condutor é apenas provisório, como um eixo-base para

início do processo de investigação, mas pode ser modificado de acordo com novos critérios e assim melhorar o desenvolvimento da pesquisa.

2.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

De acordo com Cruz (2011) a abordagem feminista enfoca uma análise crítica das relações de gênero, na prática e na teoria, valorizando às dimensões moral e política dos dados obtidos por meio das pesquisas, bem como o reconhecimento da necessidade de mudança social para melhorar a vida das mulheres. Isto leva não apenas à definição de uma questão da pesquisa (desigualdades de gênero, por exemplo), mas ao desafio da maneira como a pesquisa deve ser realizada. Para tanto, os estudos de gênero proporcionaram avanços fundamentais ao desenvolvimento das questões e das metodologias da pesquisa qualitativa, ao examinarem os processos de construção e de diferenciação de gênero e as desigualdades (DENZIN, 2006).

Considerando as questões e objetivos explicitados, a pesquisa foi desenvolvida com base em uma abordagem qualitativa e quantitativa, consistindo seus aspectos essenciais na escolha adequada de método e teorias convenientes; no reconhecimento e na análise de diferentes perspectivas; nas reflexões dos pesquisadores a respeito de suas pesquisas como parte do processo de produção do conhecimento; e na variedade de abordagem e métodos (FLICK, 2009, p. 23).

Para Godoi e Balsini, a pesquisa qualitativa tenta compreender o fenômeno social em sua complexidade, com o menor afastamento possível do cenário em que ele ocorre, de sorte que “[...] nesse cenário não se buscam regularidade, mas a compreensão dos agentes, daquilo que os levou singularmente a agir como agiram. Essa empreitada só é possível se os sujeitos forem ouvidos a partir da sua lógica e exposição de razões.” (2010, p. 91).

Denzin (2006, p. 3), por sua vez, entende que a pesquisa qualitativa é “[...] uma atividade situada que coloca o pesquisador no mundo, consistindo num campo de práticas materiais e interpretativas que tornam o mundo visível.” Tendo em vista tal compreensão, a abordagem feminista nessa tese é pertinente por se tratar de uma pesquisa no âmbito dos estudos de gênero priorizando: a descoberta de temas, categorias e conceitos a partir dos dados empíricos; a compreensão do fenômeno a partir da perspectiva dos/as participantes; a atuação do pesquisador (e a sua visão de mundo) como instrumento primário para a coleta e análise dos dados; e o foco no processo, significados e compreensões (GODOI; BALSINI, 2010).

Essa abordagem, portanto, compreende um conjunto de diferentes técnicas interpretativas que visam descrever e codificar os componentes de um sistema complexo de vários significados. A ideia é compreender como os sujeitos vivenciam suas experiências sociais, suas construções coletivas, de forma objetiva e subjetivamente. Assim, ela pode ser caracterizada como a tentativa de compreensão detalhada dos significados e características situacionais apresentadas pelos/as entrevistados/as, em lugar de medidas quantitativas de características ou comportamentos.

A natureza interpretativa das abordagens qualitativas, investigando aspectos dos “mundos sociais” da educação, leva muitos pesquisadores a reconhecer que a pesquisa realmente constrói realidades. A pesquisa não trata de meramente “refletir” realidade, da maneira como faz um espelho, ou como se a verdade sobre um fenômeno estivesse simplesmente esperando pela descoberta. Em vez disso, os pesquisadores qualitativos podem ser vistos, no sentido de sua importância, como produzindo ou construindo a realidade apresentada – ou, como é cada vez mais comum dizer, representada – em seus relatos. (LANKSHEAR; KNOBEL, 2008, p. 69).

Segundo Minayo (2002), a abordagem qualitativa realiza uma aproximação fundamental e de intimidade entre sujeito e objeto, uma vez que ambos são da mesma natureza, esclarecendo ainda que o material primordial da investigação qualitativa é a palavra que expressa a fala cotidiana, seja nas relações afetivas e técnicas, seja nos discursos intelectuais, burocráticos e políticos.

Por conseguinte, ela trabalha com:

[...] o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis [...]. A linguagem, as práticas e as coisas são inseparáveis. (MINAYO, 2002, p.24).

O presente estudo tem o objetivo de apresentar uma coleta e análise de dados macro/micro, geral/particular, coletivo/individual, objetivo/subjetivo, sem desconsiderar os aspectos explícitos e implícitos, apresentando as vertentes sociais, econômicas, políticas, ideológicas e culturais, mas também as maneiras de pensar, agir e sentir dos sujeitos pesquisados.

Nesse contexto,

[...] podemos perceber duas formas de ver os fenômenos sociais: uma, que parte da subjetividade dos atores, de como são apropriados os significados do que acontece para o sujeito; outra, que parte do conhecimento do real social a partir das diversas ligações entre o sujeito, história, demais atores e dinâmica das relações. Por essa diversidade é que não se pode considerar a pesquisa qualitativa de uma única forma. Sua apreciação deve ser feita a partir do

conhecimento do referencial metodológico utilizado, pois, como se pôde ver, adota posições e, conseqüentemente, características igualmente diferentes. (FIGUEIREDO, 2008, p.7).

A abordagem qualitativa não desconsidera as dimensões quantitativas. Melhor dizendo, “o conjunto de dados quantitativos e qualitativos não se opõem. Ao contrário, se complementam, pois, a realidade abrangida por eles interage dinamicamente, excluindo qualquer dicotomia.” (MINAYO, 2002, p. 22). Segundo Richardson (1999), é uma forma adequada para entender a natureza de um fenômeno. Assim, os estudos que empregam essa metodologia geralmente conseguem descrever com maior precisão a complexidade de um determinado problema, analisando a interação de certas variáveis e possibilitando o entendimento do comportamento dos indivíduos.

A amostra da pesquisa abrange, no âmbito do Estado de Sergipe, os homens contadores que atuam na auditoria externa como Auditores Independentes junto ao Cadastro Nacional de Auditores Independentes⁶ (CNAI); as mulheres contadoras que estão nas lideranças das entidades de classe; e as que atuam na auditoria externa, mas não são possuem o cadastro do CNAI, diante o fato peculiar de que inexistem contadoras auditoras independentes em Sergipe. A delimitação dessa amostra decorreu do interesse em captar as diferenças encontradas nos discursos, visões e representações dos/as entrevistados/as.

Nesse contexto, o universo empírico foi composto considerando a diversidade de atores que vivenciaram e vivenciam a auditoria externa em seus diferentes vínculos, além dos profissionais que fazem parte das representações de poder da categoria. Os sujeitos de pesquisa dessa tese foram, portanto, informantes-chave que apresentaram seu ponto de vista sobre o mercado da Contabilidade, da Auditoria Independente, do Programa de Educação Continuada e suas percepções sobre as Relações de Gênero e de Poder, a partir das suas próprias experiências. Com o objetivo de favorecer uma maior flexibilidade em relação aos temas relevantes para a construção do objeto da pesquisa, os relatos orais dos/as respondentes foram obtidos por meio de entrevistas semiestruturadas, conduzidas através de roteiros previamente elaborados por questões abertas e fechadas (vide Apêndice A).

A ideia foi de dar liberdade e espontaneidade às/aos respondentes, possibilitando a clara compreensão de suas trajetórias pessoais, educacionais e profissionais, como também suas relações vivenciadas no espaço laboral. Essa técnica possibilita uma investigação mais

⁶ Os Auditores Independentes são profissionais que foram aprovados na prova de Exame de Qualificação Técnica (EQT) promovido pelo CFC, e podem auditar empresas com ações participantes na Bolsa de Valores, ou seja, de capital aberto.

minuciosa dos dados obtidos, como também gera uma relação de liberdade entre o/a entrevistador/a e o/a entrevistado/a. Além disso, a entrevista semiestruturada consegue captar aspectos pessoais dos sujeitos, o que vai ao encontro de um dos objetivos da pesquisa, a saber, o modo como as contadoras e os auditores sentem e enxergam os seus saberes.

As entrevistas semiestruturadas, então, consistem em:

[...] questionamentos básicos, apoiados em teorias e hipóteses que interessam à pesquisa e que, em seguida, oferecem amplos campos de interrogativas, fruto de novas hipóteses que vão surgindo na medida em que se recebem as respostas do informante. Desta maneira, o informante, seguindo espontaneamente a linha do seu pensamento e de suas experiências dentro do foco principal colocado pelo investigador, começa a participar na elaboração do conteúdo da pesquisa. (TRIVIÑOS, 1990, p. 146).

Minayo (1996) considera a entrevista como uma fonte de informação que é fornecida, através de fatos, crenças, ideias, pensamentos, comportamentos e maneiras de ser conscientes e inconscientes. Ela deve seguir um roteiro onde são enumeradas questões relacionadas a partir de hipóteses ou pressupostos originados de um objeto de investigação.

A entrevista produz uma comunicação representada por palavras. A palavra é

[...] o modo mais puro e sensível de relação social. Uma comunicação ideológica que não pode ser vinculada a uma esfera ideológica particular: trata-se da comunicação da vida cotidiana. O material privilegiado de comunicação na vida cotidiana é a palavra. (BARKIN apud MINAYO, 1996, p.110).

De acordo com Spink (1999, p. 34), quando “[...] se utiliza a entrevista na pesquisa social, as perguntas tendem a focar temas sobre que os entrevistados talvez não tenham ainda refletido.” Dessa forma, a pesquisa “[...] convida os participantes à produção de sentidos.”

A opção por entrevistas semiestruturadas, enquanto instrumento de coleta dos dados, teve como justificativa a compreensão de que este corresponde ao método mais adequado para o levantamento das trajetórias de vida dos/as entrevistados/as. A ideia foi conhecer e investigar as experiências dos sujeitos da pesquisa, a fim de compreender como foram construídas as estratégias para atingir seus objetivos profissionais. Esta oportunidade de registrar a vida de pessoas comuns e suas lutas, através de suas representações sociais, gerou na pesquisadora momentos de emoção, memórias e uma reflexão de sua própria identidade.

Dentre as várias concepções de representação, a de Jodelet (2001) detém amplo consenso, por incluir a dimensão ideológica e permitir identificar os elementos da cognição, os

investimentos afetivos, os elementos axiológicos, ressaltando-se os elementos históricos identificados: A representação social⁸ “[...] é uma forma de conhecimento socialmente elaborada e partilhada, tendo uma visão prática e concorrendo para a construção de uma realidade comum a um conjunto social.” (MOSCOVICI, 1978, p. 16). Seguindo essa linha de reflexão,

[...] aos esquemas de representações se atribui uma historicidade concreta, no sentido de que a narração põe em cena a formação dos trabalhadores e de suas vidas como figuras, cuja articulação tem raízes históricas na própria sociedade que se quer conhecer. (SADER; PAOLI, 1986, p. 40).

Consequentemente, os sujeitos só conseguem ser devidamente compreendidos nas relações sociais, ou seja, nas relações com outros sujeitos. É uma forma de libertação da sua subjetividade e da sua representação social. É uma maneira de abrir caminhos para a criatividade, principalmente no campo do trabalho e da educação.

Nessa linha de pensamento, Jodelet considera as representações sociais como sendo constituídas por elementos ideológicos, normativos, crenças, valores, atitudes, opiniões, imagens, entre outros e as define como “[...] fenômenos complexos, sempre ativados e em ação na vida social.” (JODELET, 2001, p.21). Porém, devemos lembrar que:

[...] estes elementos são organizados sempre sob a aparência de um saber que diz algo sobre o estado da realidade. É esta totalidade significativa, que, em relação com a ação, encontra-se no centro da investigação científica, a qual atribui como tarefa descrevê-la, analisá-la, explicá-la em suas dimensões, formas, processos e funcionamento. (JODELET, 2001, p. 21).

Ainda de acordo com a mesma autora,

[...] as representações sociais devem ser apropriadas como produto e processo de uma atividade de apropriação da realidade exterior ao pensamento e de elaboração psicológica e social dessa realidade. Isto quer dizer que nos interessamos por uma modalidade de pensamento, sob seu aspecto constituinte – os processos – e constituído – os produtos e seus conteúdos. Modalidade de pensamento cuja especificidade vem do seu caráter social. (JODELET, 2001, p. 22).

⁸ No seu trabalho a representação social da psicanálise, Moscovici (1978, p. 29), ao contestar Durkheim, parte da concepção de ‘representação coletiva’ para efetuar e desenvolver o seu estudo sobre representação social. Nesse aspecto, sem dúvida, sua contribuição ao entendimento quanto à possibilidade da aplicação do conceito de representação social é considerada equivalente à criação de um novo paradigma para a produção de trabalhos científicos. O seu conceito de representação social é “[...] um *corpus* organizado de conhecimentos e uma das atividades psíquicas graças às quais os homens tornam inteligível a realidade física e social, inserem-se num grupo ou numa ligação cotidiana de trocas e liberam os poderes de sua imaginação.” Para o autor, os conceitos de opinião e de imagem são muito semelhantes ao de representação social, se considerarmos os conceitos interpretados em sentido estrito.

Acredita-se que a análise das representações não se restringe apenas ao exame do depoimento, ela demanda uma abordagem que articule esse aspecto ao campo das experiências, uma vez que as representações devem ser entendidas como uma ligação do que somos e pensamos em relação a nós mesmos e com o mundo. Nessa perspectiva, a representação não é somente singular, mas também social.

Nessa pesquisa, percebeu-se que os sentimentos, valores, opiniões e ações individuais foram desenvolvidos num plano pessoal e são frutos da experiência de cada pessoa. Entretanto, cada indivíduo encontra-se inserido num contexto social e cultural, o que submete suas experiências à influência das relações de poder, das formas de organização do trabalho social, dos valores e das formas de pensamento hegemônicas. Os indivíduos interagem com tais condicionamentos e respondem a eles, seja sob as formas de aceitação, ajustamento ou consentimento, seja sob a forma de resistência (declarada, disfarçada ou até inconsciente). Assim, a partir desta dupla dimensão (social e individual) das experiências, constroem-se os/as personagens atuantes nas sociedades, os sujeitos (entre os quais estão as pessoas entrevistadas, trabalhadores e trabalhadoras da contabilidade e da auditoria independente de Sergipe). Para compreendê-los/as tornou-se necessário conhecer seus mundos e as suas subjetividades. As experiências desses entrevistados/as fazem com que se compreenda os sentidos e significados socialmente e historicamente constituídos, podendo reforçar ou diminuir a percepção sobre as desigualdades de gênero. Para isso, a entrevista constituiu a melhor opção da pesquisadora, pois visou apreender, a partir das experiências e práticas dos/as trabalhadores/as, as atitudes frente às problemáticas, na busca de acumular conhecimento por via da fala dos atores sociais (MINAYO, 2002).

O roteiro da entrevista (Apêndice A) aplicado à pesquisa está estruturado com temas como: identificação dos/as entrevistados/as; escolaridade; tempo de formação acadêmica; segmento em que atuam; trajetórias de trabalho; significados de trabalho, competências e habilidades necessárias às contadoras e aos auditores independentes; e as percepções das diferenças de gênero no trabalho e na formação do/a profissional da Contabilidade.

Buscou-se fazer com que os/as entrevistados/as ficassem o mais à vontade possível e discorressem livremente. Todas as entrevistas tiveram seu áudio gravado com o consentimento prévio dos/as entrevistados/as e foram transcritas, na íntegra, pela própria pesquisadora. De acordo com Queiroz (1985), somente o/a próprio/a pesquisador/a tem condições em reproduzir fielmente o que foi gravado, através da entrevista. O ideal é que seja ele/a quem transcreva os depoimentos.

Ouvir e transcrever a entrevista constitui, para ele, em exercício de memória em que toda a cena é revivida: uma pausa do informante, uma tremura de voz, uma tonalidade diferente, uma risada, a utilização de determinada palavra em certo momento, reavivam a recordação do estado de espírito que então detectou em seu interlocutor, revelam aspectos da entrevista que não haviam sido lembrados quando efetuou o registro do dia no caderno de campo, ou mesmo dão a conhecer detalhes que, no momento da entrevista, lhe escaparam. (QUEIROZ, 1985, p. 82).

O fato da entrevista estar sendo gravada, e em alguns momentos também anotada, não incomodou os/as entrevistados/as, visto que a técnica foi esclarecida antes de iniciar as gravações. Destaca-se ainda que a condução das entrevistas foi flexível ao registrar os depoimentos e as experiências dos/as participantes, sem a obrigatoriedade de seguir uma determinada sequência dos tópicos ou questões do roteiro e/ou até mesmo o seu cumprimento total, uma vez que cada entrevista teve a sua própria dinâmica, inclusive com algumas questões emergindo naturalmente da própria narrativa do/a entrevistado/a.

As entrevistas foram previamente agendadas por telefone para locais e horários indicados pelos sujeitos da pesquisa, de acordo com sua disponibilidade. Todas elas foram individuais e ocorreram, na sua maioria, no próprio local de trabalho, com o objetivo de conseguir uma maior atenção do/a entrevistado/a, além de propiciar um espaço onde eles/as pudessem refletir e expressar os seus pensamentos e suas histórias transmitidas em palavras. Mesmo assim, houve algumas interrupções, devido à entrada de pessoas na sala, mas isso não atrapalhou o andamento da coleta. Vale ressaltar que algumas entrevistas atingiram uma profundidade muito maior do que a esperada, enquanto outras foram mais superficiais, limitando-se apenas a uma breve resposta do que foi perguntado, tudo em decorrência da espontaneidade do/a entrevistado/a.

As entrevistas semiestruturadas deste estudo foram realizadas no período de 15 de setembro de 2016 a 30 de maio de 2017 e os resultados foram reunidos através dos depoimentos de 19 profissionais da Contabilidade. A partir dos relatos foi possível levantar algumas informações pessoais, de formação e de situação profissional, com duração média de 20 min a 01h40. Durante as entrevistas foram abordadas as representações e trajetórias de homens e mulheres para a contabilidade e para a auditoria independente, sob os aspectos individual/coletivo e objetivo/subjetivo.

Para cada entrevista foi realizado um diagnóstico com o objetivo de avaliar se as questões da pesquisa estavam sendo respondidas, o que tornou possível algumas modificações no roteiro logo após as primeiras entrevistas, a fim de atingir o objetivo da tese. Depois de

colhidos todos os depoimentos, foram juntados os diagnósticos individuais. A pretensão foi de trabalhar com a abrangência e com a frequência dos fatos. Mais uma vez, a ideia foi de entender as vivências de inserções nas situações sociais das quais os sujeitos da pesquisa fazem parte.

O estudo também utilizou várias fontes de informação, a fim de gerar mais conhecimento para o trabalho. As fontes bibliográficas⁹ possibilitaram consultar a literatura específica sobre o objeto e as fontes quantitativas permitiram obter dados de institutos de pesquisa, mais precisamente, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), CFC e o CRCSE sobre o mercado de trabalho e os profissionais da área, com destaque para as diferenças de gênero. No contexto do novo paradigma produtivo, a hierarquia de gênero, com favorecimento masculino, é destacada para dar visibilidade às oportunidades de igualdade abertas para as mulheres no processo de racionalização, gestão e organização do trabalho na carreira de Auditoria Independente em Sergipe.

No processo de exame dos dados adotou-se a Análise de Conteúdo (AC), considerando-se as representações sociais extraídas dos dados qualitativos (analisados com base na categorização dos depoimentos dos/as respondentes), com o acréscimo de dados quantitativos (a tabulação e análise dos dados coletados foram processados através de programa específico, apresentada em forma de gráfico e/ou planilhas com quadros explicativos). Assim, metodologicamente a análise de conteúdo fez-se necessária, facilitando a produção das informações necessárias para responder os questionamentos do estudo. Sobre essa técnica, Dias (2014) elucida que a AC é muito importante para as pesquisas que se utilizam de métodos quantitativos e qualitativos.

A análise de conteúdo é um conjunto de instrumentos metodológicos, cada dia mais aperfeiçoado, que se aplica discursos diversos. Suas características metodológicas são: a objetividade; a sistematização e a inferência. A análise de conteúdo tem a função de verificar hipóteses e /ou questões. (DIAS, 2014, p. 39).

Através da análise de conteúdo tenta-se responder “o que significa a mensagem?”, onde se pode localizar o impacto social e assim buscar a melhor forma de ação para eliminá-lo ou reduzi-lo (FRANCO, 2008). Com essas questões, a AC mostrou-se a mais indicada para permitir uma avaliação de forma sistemática do conteúdo das mensagens, dos seus enunciados,

⁹ “É a busca de informações bibliográficas, seleção de documentos que se relacionam com o problema de pesquisa (livros, verbetes de enciclopédia, artigos de revistas, trabalhos de congressos, teses etc.) e o respectivo fichamento das referências para que sejam posteriormente utilizadas (na identificação do material referenciado ou na bibliografia final).” (MACEDO, 1994, p. 13).

de seus locutores e de seus interlocutores. Dentre as manifestações do comportamento humano, a expressão verbal, seus enunciados e suas mensagens passam a ser vistos como indicadores indispensáveis para a compreensão dos problemas ligados às práticas educativas e a seus componentes psicossociais.

Dessa forma, o ponto de partida da análise de conteúdo é a mensagem. Ela sempre expressa um significado e um sentido, os quais não são considerados como atos isolados. A análise de conteúdo assenta-se nos pressupostos de uma concepção crítica e dinâmica da linguagem, sendo esta entendida

[...] como uma construção real de toda a sociedade e como expressão da existência humana que, em diferentes momentos históricos, elabora e desenvolve representações sociais no dinamismo internacional que se estabelece entre linguagem, pensamento e ação. (FRANCO, 2008, p. 12-13).

O sentido dessa linguagem implica a atribuição de um significado pessoal e objetivado, que se concretiza na prática social e que se manifesta a partir das representações sociais, cognitivas, valorativas e emocionais, necessariamente contextualizadas.

A análise de conteúdo, portanto, é um procedimento de pesquisa que se situa em um delineamento mais amplo da teoria da comunicação, sempre iniciando com a mensagem. A partir do modelo de Bardin (2007), Strauss e Corbin (2008), foram realizadas três etapas: organização da análise, codificação e categorização. Quanto à organização da análise, Bardin (2007) entende essa fase como a pré-análise, com o fim de tornar operacionais e sistematizar as ideias iniciais, e assim ter um esquema preciso de desenvolvimento. Para Strauss e Corbin (2008), na fase inicial do estudo é realizada uma microanálise detalhada para posterior geração da relação entre categorias. Quanto à codificação, os autores citados tratam como um processo que permite o agrupamento de itens similares conforme algumas propriedades definidas, indicando estes itens de acordo com a associação em comum. Já para a categorização, Bardin (2007, p. 111) afirma que “[...] é uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação e, em seguida, por reagrupamento segundo o gênero, com critérios previamente definidos.” De acordo com esta autora, o critério de categorização pode ser semântico, ou seja, classificado por categorias.

A pesquisadora, numa primeira fase, buscou analisar todo o conteúdo do material empírico coletado com as entrevistas, com o objetivo de verificar se ele respondia às questões da pesquisa. A segunda fase constituiu na exploração do material transformando os dados brutos do texto em informações (codificação) e, por fim, foi realizada a identificação das unidades de

registro e do contexto, cujas mensagens foram agrupadas a partir da recorrência semântica dos dados obtidos, optando em trabalhar com temas como unidade de registro a fim de buscar o significado e o sentido dos conteúdos. Essa fase abarcou, portanto, uma leitura exaustiva de todo o material coletado que foi submetido a um estudo aprofundado e conduzido pelo referencial teórico da tese.

Desta feita, os dados propiciados pelas entrevistas foram categorizados para a análise com base no referencial teórico adotado e cuja interpretação situou-se entre a objetividade e a subjetividade. Um esboço geral foi realizado antes de considerar os conteúdos específicos. Depois, verificou-se as semelhanças nos relatos, agrupando desta forma as categorias propriamente ditas. As categorias são entendidas como formas de assimilação dos conceitos e modos universais da relação do homem com o mundo, refletindo as propriedades e leis mais gerais e essenciais da natureza, da sociedade e do pensamento. As categorias não surgem a priori para:

[...] organizar dados em compartimentos estanques, mas para organizar princípios articuladores que se relacionam mais fortemente a alguns indicadores, embora se apliquem a todos os indicadores apontados separadamente. (SAMPAIO, 1998, p. 241).

Em Bardin (2004), a categorização pode ser feita em duas maneiras:

- por caixas onde, a partir de categorias já definidas e nominadas, os elementos encontrados são nelas alocados;
- a classificação analógica e progressiva dos elementos resulta em categorias, cujos títulos são definidos somente no final da operação. (BARDIN apud GIALAIN, 2009, p. 52).

Os depoimentos foram transcritos e separados pela questão norteadora, procedendo-se a leitura dos mesmos para a compreensão do sentido como um todo. Para facilitar a análise dos resultados, eles foram agrupados em três grandes temas da entrevista:

1. Trajetórias Profissionais. Importância do trabalho, da Contabilidade e da Auditoria Independente.
2. Qualificação/Formação para Auditoria Independente e a Educação Continuada.
3. Gênero e Relações do Poder.

Na apresentação e análise dos dados, os nomes dos/as entrevistados/as foram alterados, a fim de mantê-lo/as no anonimato e assim proteger sua individualidade. Assim, os nomes que aparecem na análise são todos fictícios. Os nomes de empresas ou pessoas citadas também foram suprimidos e substituídos na apresentação dos resultados.

Os depoimentos dos sujeitos da pesquisa formam esse corpo empírico e foram tratados nessa tese para contextualizar e trazer um significado para os temas elegidos. Logo, decidiu-se por priorizar o sentido e o significado destes temas que surgiram dos depoimentos como um todo, ao invés de particularizar e identificar cada fala e o/a respectivo/a autor/a.

É importante destacar que essas técnicas foram utilizadas sempre concebendo os/as entrevistados/as como sujeitos participantes de um contexto social mais amplo que o contexto da Contabilidade e da Auditoria Independente. Além disso, essas técnicas permitiram a interpretação fundamentada em relatos orais, em documentos, observação e na análise do contexto em que se deu a experiência vivida (CHIZZOTTI, 2011).

2.2 OS SUJEITOS DA PESQUISA

A pesquisa abrangeu 19 participantes, todos bacharéis em Ciências Contábeis, sendo 10 do sexo feminino e 09 do sexo masculino, estes últimos, todos Auditores Independentes ativos e cadastrados junto ao CNAI e CFC. Os/as participantes, na maior parte, são sócios/as de escritórios contábeis que prestam serviços de departamento pessoal, escrituração fiscal e contábil. A maior parte trabalha com assessoria e consultoria contábil.

Conforme informações apresentadas no quadro 1 abaixo, a faixa etária variou entre 25 e 70 anos, tendo a maior parte dos/as entrevistados/as acima de 50 anos, correspondendo 60% das mulheres e 34% dos homens. Em relação à cor, 09 consideram-se como pardos/as, 08 como brancos/as, e 02 admitem-se negros/as.

Quadro 1 – Perfis das pessoas entrevistadas

Nomes	Sexo	Cor	Estado Civil	Idade	Nº de Filhos/as	Idade dos/as Filhos/as (anos)	Curso Técnico	Tempo de graduado/a	Titulação	Função
Adriana	F	Parda	Casada	39	1	0,5	Sim	14 anos	Especialização em Auditoria Contábil Mestrado em Economia (profissional)	Chefe da Auditoria Externa e Sócia majoritária
Anderson	M	Branca	Solteiro	25	0	-	Não	2 anos	Especialização em Controladoria	Controller e Auditor Independente
Augusto	M	Branca	Casado	42	2	3 e 9	Não	14 anos	Espec. em Auditoria e Perícia Contábil	Controller e Auditor Independente
Bruna	F	Branca	Solteira	25	-	-	Não	2 anos	MBA em Finanças Corporativas, Auditoria e Controladoria	Controller
Carlos	M	Parda	Solteiro	40	0	-	Sim	11 anos	Especialização em Auditoria Contábil	Auditor Independente e sócio minoritário
Celso	M	Branca	Solteiro	30	-	-	Não	2 anos	Especialização em Auditoria Contábil	Controller e Auditor Independente
Conceição	F	Parda	Casada	40	1	1,3	Não	16 anos	Especialização em Auditoria e Controladoria	Sócia majoritária e Auditora externa
Davi	M	Parda	Casado	55	2	16 e 19	Não	29 anos	Especialização em Auditoria	Auditor Independente
Débora	F	Branca	Casada	62	2	29 e 34	Sim	22 anos	Especialização em Auditoria Contábil	Auditora externa Sócia majoritária
Edson	M	Parda	Divorciado	70	4	19, 35, 38 e 42	Sim	41 anos	Especialização em Auditoria Contábil	Sócio majoritário e Auditor Independente
Gustavo	M	Parda	Casado	48	3	23, 26 e 27	Sim	21 anos	Especialização em Gestão Empresarial	Analista de Controle e Auditor Independente
Luciana	F	Parda	Casada	47	2	13 e 22	Sim	25 anos	Especialização em Gestão de Pessoas	Sócia majoritária
Marcelo	M	Branca	Casado	60	6	10, 31, 34, 35, 39 e 41	Sim	27 anos	Espec. em Auditoria Contábil Mestrado em Economia Financeira e Contabilidade	Sócio majoritário e Auditor Independente
Marcos	M	Parda	Casado	36	1	3	Não	8 anos	Especialização em Auditoria	Gerente da Contabilidade e Auditor Independente
Patrícia	F	Branca	Casada	55	2	31 e 33	Não	15 anos	Especialização em Gestão e Planejamento Tributário e Esp. Em Perícia Contábil	Sócia majoritária e Perita Contábil
Sandra	F	Branca	Divorciada	51	2	16 e 23	Sim	10 anos	Espec. em Contab. Governamental e Auditoria	Sócia majoritária e Auditora externa
Simone	F	Negra	Casada	53	1	16	Não	27 anos	Especialização em Gestão Empresarial	Sócia majoritária
Vanessa	F	Parda	Casada	28	-	-	Não	7 anos	MBA Auditoria, Controladoria e Finanças	Controller
Verônica	F	Negra	Divorciada	48	1	8	Sim	25 anos	Especialização em Auditoria	Sócia majoritária e Auditora externa

Fonte: elaborado pela autora. Obs.: Os nomes são fictícios sem qualquer relação com a realidade.

Como é possível observar dos perfis dos/as entrevistados/as, ainda valendo-se do quadro supra apresentado, a idade deles/as está concentrada na faixa etária igual ou acima dos 50 anos, num patamar de 37%, sendo 3 homens e 04 mulheres. Logo abaixo, temos 21% dos entrevistados na faixa de 41 a 50 anos, sendo 02 mulheres e 02 homens, seguido por aqueles/as até 41 anos onde existe uma distribuição proporcional entre os sexos nas faixas identificadas. Nota-se que os contadores iniciaram a carreira de auditoria mais cedo, a partir dos 25 anos, devido ao nível exigido de qualificação. Os auditores mais velhos, entre 55 a 70 anos, já possuem experiência profissional entre 21 e 41 anos, evidenciando que a auditoria é uma carreira longa, demandando esforço e disponibilidade de tempo daquele/a que pretende segui-la.

Nesta investigação, os dados sobre o perfil conjugal revelam que o número de casados/as supera o de solteiros/as, sendo 12 casados/as, 03 divorciados/as e 04 solteiros/as. Tratando-se apenas das mulheres, percebe-se que 70% são casadas, 20% são divorciadas e 10% são solteiras.

Quanto aos/as filhos/as, 80% das pesquisadas possuem filhos, mesmo percentual em relação ao sexo masculino, somente os solteiros que não possuem. Observa-se que a maioria das contadoras pesquisadas são mais velhas, casadas e com filhos/as acima de 13 anos. Todas as que possuem filhos informaram que tiveram que parar ou reduzir o ritmo de trabalho para se dedicar à maternidade. Uma das contadoras relatou que quando as filhas nasceram ela deu uma pausa na carreira para cuidar das meninas. Só pôde retornar a carreira depois que as filhas cresceram.

Quando minhas filhas já estavam mais velhas, eu notei que minha missão já tinha sido cumprida. Foi quando retomei a minha vida profissional e fiz vestibular de novo. Depois de 15 anos afastada do curso de contábeis, eu tinha que voltar à estaca zero. [...] eu já estava, na época, com 36 anos de idade, então meu tempo já era, relativamente, curto para eu poder responder na minha profissão. Foi a melhor decisão que eu tomei na minha vida porque eu fiz um daquele curso de 5 anos aí onde eu pude resgatar tudo que eu queria resgatar para o meu conhecimento contábil. (Patrícia, casada, 55 anos, dois filhos)

Vislumbra-se que o número e a idade dos/as filhos/as afetam a participação da mulher no mundo do trabalho, principalmente quando os são mais novos, tendo em vista que tradicionalmente é atribuída à mulher a responsabilidade pela guarda, educação e cuidado de sua família. Por isso que as contadoras desse universo têm famílias pequenas, variando de nenhum a 3 filhos, em contraste com alguns dois dos entrevistados que apresentaram uma maior prole, 6 e 4, sem que isto aparentemente tenha interferido no sucesso da carreira profissional,

lembrando que são auditores independentes. Pode-se observar a tendência dos casais terem poucos filhos o que confirma a ideia da maternidade reflexiva e a comprovação de mais uma mudança na estrutura patriarcal.

Conforme Cruz (2005, p.153),

[...] os filhos, em diferentes faixas de idade, são considerados atributos de gênero, podendo interferir na participação da mulher no mercado de trabalho, tendo em vista que, tradicionalmente, na família lhe é atribuída a responsabilidade pela guarda, cuidado e educação.

A questão da maternidade e as responsabilidades domésticas têm sido para a maior parte das mulheres um obstáculo, a ser superado, de ascensão na vida profissional, enquanto que o sexo masculino não tem sofrido com o mesmo problema. Os estereótipos de que é função da mulher cuidar do lar e dos filhos terminam impactando de forma decisiva e negativamente a vida profissional das mulheres: tornam instáveis e interrompidas suas trajetórias profissionais.

Nesse sentido, investir na carreira torna-se muitas vezes uma barreira para as mulheres, pois sentem como que estão deixando de cumprir um papel ainda fortemente prescrito de mãe e esposa, segundo cultura brasileira. Assim, um eventual fracasso feminino na carreira tem peso social menor do que o masculino. É o medo de deixar de cumprir o papel de mãe e esposa que aterroriza a mulher (TANURE et al., 2006). Dessa forma, o trabalho feminino não pode ser entendido apenas sob a ótica das determinações econômicas, mas devem ser considerados os fatores individuais e familiares, entre eles, a idade, o estado civil, o número de filhos/as e a idade dos/as filhos/as (CRUZ, 2005, p. 144).

Em síntese, as variáveis como sexo, cor, idade, estado civil, quantidade de filho, escolaridade e tempo de experiência profissional podem influenciar a entrada de mulheres na carreira de auditoria, uma vez que demandam grande volume de conhecimento para conseguirem sua inserção e participação no mercado de trabalho.

Analisando o quadro 1, verifica-se que foram entrevistadas, predominantemente, mulheres que atuam como auditoras externas e são sócias majoritárias, com exceção de 02 entrevistadas (Bruna e Vanessa) que atuam na auditoria interna como celetistas, mas que já fizeram a prova do Exame de Qualificação Técnica (EQT) para atuarem como auditoras independentes e, infelizmente, não foram aprovadas. Vale ressaltar que para atuar na Auditoria Independente é necessário que o/a contador/a tenha sido aprovado/a nesse exame. A Simone, Anderson e Davi foram selecionadas para comporem a amostra da pesquisa por serem líderes dos órgãos da classe contábil.

As entrevistadas Bruna e a Vanessa encontram-se em processo de início de carreira e foram selecionadas com o intuito de averiguar se a prova do EQT é uma barreira considerável para alcançar a auditoria independente. Já Simone, Anderson e Davi atuam como contadoras e são sócias de escritórios contábeis, sendo entrevistadas com a intenção de identificar as relações de poder e as estratégias na ascensão da carreira para as mulheres no Estado de Sergipe. De forma geral, o foco foi de compreender as trajetórias de homens e mulheres entrevistadas, desde as principais motivações para a inserção no mercado de trabalho até as principais dificuldades enfrentadas ao longo da carreira, principalmente em relação ao posto de auditora independente.

De acordo com Strauss e Corbin (2008), durante a amostragem teórica, “[...] o pesquisador pode procurar pessoas, locais ou fatos a partir dos quais possa propositalmente coletar dados relacionados a categorias, a suas propriedades e as suas dimensões.” (STRAUSS; CORBIN, 2008, p. 201). Nesse contexto, os dados empíricos coletados também revelam que 09 profissionais, 47% do total, já eram Técnicos em Contabilidade, sendo 50% homens e 50% mulheres, antes de ingressarem no curso superior de Ciências Contábeis. Esta informação se mostra relevante porque demonstra que o início da carreira contábil, aqui representado pelo cargo de técnico, não há diferença de ocupação entre os sexos, fato diverso do que ocorre com um dos topos da carreira, como a auditoria independente.

Em relação à natureza da instituição de ensino na qual os/as participantes da pesquisa cursaram o ensino superior, foi possível constatar que a maior parte cursou Ciências Contábeis em instituições privadas, 17 entrevistados/as. Destes, 13 afirmaram que tiveram que fazer um grande “esforço” familiar para que pudessem cursar Contabilidade em instituições privadas, haja vista que são oriundos de classe média baixa e precisavam estar no mercado de trabalho logo após a conclusão do colegial, fato que os motivaram a escolher a Contabilidade. Somente 02 homens estudaram em universidades federais. Todos/as os/as entrevistados/as trabalharam durante a graduação. A maior parte dos/as participantes da pesquisa não sofreram influência dos pais na escolha da profissão. Quanto ao ensino fundamental e médio, somente 11 indivíduos da amostra do total geral de 19 participantes realizaram seus estudos em escolas públicas.

No que diz respeito à formação continuada, todos/as os/as participantes têm pós-graduação, na modalidade lato sensu (especialização), a maior parte em Auditoria (14 contadores/as), sendo que, destes, só a Patrícia possui mais de uma especialização. Vale ressaltar que na época da coleta dos dados, Adriana já havia concluído o curso de mestrado profissional em Economia pela UFS, e Marcelo o mestrado em Economia Financeira e Doutorado em Contabilidade pela Universidade do Chile. Dos/as entrevistados/das, somente

Bruna e Adriana demonstraram interesse em seguir a carreira docente. Adriana afirmou que só está esperando o filho crescer para tentar a seleção para o doutorado.

Ainda em relação formação inicial e continuada, além da formação em Ciências Contábeis, dois entrevistados (sexo masculino) possuem formação em Direito e outros dois estão cursando. Segundo eles próprios, o curso de Direito complementa o de contabilidade, já que necessita do conhecimento das legislações trabalhista, previdenciária e tributária para melhor desempenhar a profissão de contador. Assim, a formação acadêmica em Direito serviria como um *plus*, um diferencial que ajuda a destacar aquele contador dos demais colegas que apenas são contadores. No entanto, resta evidente que esta nova graduação envolve uma maior disponibilidade de recurso e tempo do profissional, sendo, como se verificará no decorrer deste estudo, um fator diferenciado entre os sexos. Tratando-se de produção bibliográfica, Marcelo tem um livro publicado sobre Planejamento Tributário e estava prestes a terminar a sua biografia, ao passo que Débora é autora de um livro sobre a História da Academia Sergipana de Contabilidade e demonstrou interesse em escrever sobre a sua trajetória profissional e pessoal, uma outra autobiografia.

Cruz (2005) entende que a escolaridade indica o potencial da força de trabalho existente nas empresas em termos de qualificação e da melhor adequação às novas necessidades do mercado de trabalho, permitindo avaliar sua capacidade tecnológica no contexto da economia globalizada, em que ocorrem, por força da grande concorrência, intensa modernização e reestruturação produtiva. A presente análise sobre o perfil das contadoras mostra uma boa indicação do efeito da escolaridade para as mulheres.

Dos/as 19 pesquisados/as, somente 02 mulheres não laboram com Assessoria Contábil e/ou financeira e não são sócias de escritórios contábeis. São profissionais celetistas contratadas por empresas privadas atuando na auditoria interna. Os/as 17 sócios/as estão no mercado de trabalho entre 02 e 48 anos. Pelo que foi investigado, o tempo de serviço dos/as entrevistados/as é coerente com a faixa etária, observando-se que, nesse aspecto, o perfil revela semelhanças entre o universo masculino e feminino (predominantemente mais de 20 anos de serviço e faixa etária acima de 50 anos).

Com relação ao vínculo de trabalho dos/as entrevistados/as, segundo quadro 2, é possível afirmar que 70% das mulheres são autônomas, sendo coerente com a afirmação de Bruschini (2007) em que o interesse maior das mulheres é nas carreiras em que possam ter uma autonomia profissional, possivelmente com o intuito de ter maior disponibilidade de tempo para a vida privada familiar.

Extraí-se ainda que aproximadamente 67% dos homens têm duas fontes de renda, ou como celetista e autônomo ou como servidor público e autônomo, enquanto que as mulheres possuem somente uma única atividade remunerada. Apesar disto, a carga horária laborativa e semanal masculinas são menores que as das mulheres. Do universo feminino, chama a atenção que 80% tem uma jornada entre 41 a 44 horas, sendo apenas 44,44% para os homens.

Quadro 2 - Situação profissional dos/as entrevistados/as

CARACTERÍSTICAS DO EMPREGO	OCUPAÇÕES			
	Contadoras	%	Auditores Independentes	%
Vínculo de Emprego				
Celetista	02	20	-	
Celetista e Autônomo/a	-	-	04	44,4
Servidor/a Público/a e Autônomo/a	01	10	02	22,2
Autônomo/a	07	70	03	33,3
TOTAL	10	100	09	100
Horas Semanais Trabalhadas				
Até 30 horas	-		01	11,1
De 31 a 40 horas	02	20	04	44,4
De 41 a 44 horas	08	80	04	44,4
TOTAL	10	100	09	100
Tempo de permanência no Emprego				
Até 4 anos	02	20	01	11,1
De 4 a 9 anos	02	20	02	22,2
De 10 a 15 anos	-	-	-	-
De 16 a 20 anos	02	20	02	22,2
Mais de 20 anos	04	40	04	44,4
TOTAL	10	100	09	100
Rendimento Médio Mensal				
Até R\$ 2.000	01	10	-	
De R\$ 2.001 a R\$ 4.000	01	10	01	11,1
De R\$ 4.001 a R\$ 6.000	-	-	03	33,3
De R\$ 6.001 a R\$ 8.000	01	10	-	-
De R\$ 8.001 a R\$ 10.000	02	20	01	11,1
Acima de R\$ 10.000	05	50	04	44,4
TOTAL	10	100	09	100

Fonte: elaborado pela autora.

A significativa maioria dos/as entrevistado/as optantes pelo labor autônomo decorre das vantagens relacionadas à flexibilidade de horário, honorários mais representativos, individualidade e necessidade de pouco investimento na estrutura física em si. Em contrapartida, a sazonalidade, a necessidade de atualização contínua e a dificuldade de montar uma clientela robusta e fiel mostram-se como grandes dificuldades vivenciadas e que terminam por dificultar uma estabilidade financeira, sendo fatalmente necessários muitos anos de investimento pessoal até construir um nome reconhecido no mercado e, em consequência, uma importante rede de relações e contatos, pois é sabido que é uma profissão que exige confiança

por parte do tomador dos serviços contábeis, não sendo suficientes puro marketing pessoal do contador, mas sim ter o chamado capital social – que trata de uma variedade de recursos que podem ser mais ou menos institucionalizados e mantêm uma inter-relação de conhecimento e reconhecimento com outros capitais (MERCKLÉ, 2011).

Tratando-se de remuneração média mensal recebidos no exercício da profissão, verificou-se que 58% do universo pesquisado recebe acima de R\$10.000,00. Dos/as 19, apenas 05, sendo 03 mulheres e 02 homens recebem entre R\$ 20.000,00 e R\$ 25.000,00. Todas essas 3 mulheres são proprietárias de escritórios e atuam há mais de 26 anos no mercado, inclusive fazendo parte das lideranças representativas da classe contábil do Estado de Sergipe, possuindo, portanto, significativa *network*. Quanto ao universo masculino, 44,4% recebem entre R\$ 25.000,00 a R\$ 30.000,00, todos atuando na auditoria independente, o que justifica os salários elevados.

Nesta pesquisa e sobre a participação no orçamento doméstico, observou-se nos depoimentos que as mulheres contribuem com pelo menos 50% do orçamento da casa, sendo uma tônica nas famílias brasileiras. Assim, vislumbra-se que as despesas domésticas têm sido proporcionalmente divididas entre dois provedores, normalmente os cônjuges ou parceiros. Outro ponto a ser destacado do universo é que 40% das mulheres ‘chefiam’ suas famílias, ou seja, são arrimo de família, justificando as maiores jornadas de trabalhos. Isto, de fato, representa na nossa sociedade patriarcal uma quebra de paradigma, o que deveria significar uma maior participação masculina no âmbito da vida familiar, dividindo as atividades domésticas e ou o cuidado com os filhos, a fim de reduzir a sobrecarga das mulheres.

Os espaços de atuação em que os/as entrevistados/as atuam são: escrituração contábil, auditoria, consultoria, assessoria, ensino e auditoria independente. Os cargos/função que ocupam enquanto gestores/as são: presidente, gerente e coordenador/a. Das mulheres, metade (5) são donas de escritórios e estão como presidentes de suas empresas, tendo assumidos cargos de coordenadoras e de gerentes em suas trajetórias. Outras 3 mulheres são ou já assumiram cargos de coordenação e de gerência, e as das restantes ainda não tiveram esta oportunidade, devido à falta de experiência como graduadas.

Nesse contexto, com os caminhos metodológicos adotados espera-se responder à questão principal proposta, sendo que todo o percurso metodológico consistiu em analisar os principais motivos e as percepções das diferenças de gênero em relação às condições de inserção, permanência e ascensão na Contabilidade e na Auditoria Independente. Nesse estudo, as trajetórias profissionais foram as principais fontes de dados.

3 BASES TEÓRICAS SOBRE TRABALHO, GÊNERO E IDENTIDADE PROFISSIONAL

Nesta seção são abordadas as desigualdades existentes entre homens e mulheres no mercado de trabalho, sob o enfoque da divisão sexual do trabalho, em reprodutivo e produtivo, compreendendo as relações por sexos com as diversas formas de reprodução social e explícita extensão das segregações das ocupações nas tarefas no processo de trabalho. Também busca a compreensão de gênero como construção social que permeia as diversas instâncias da sociedade, estando presente numa extensa rede de micropoderes nas interações cotidianas e a construção da identidade pessoal e profissional, levando em consideração as relações de trabalho e sociais do indivíduo.

3.1 A CENTRALIDADE DO TRABALHO

Na história da humanidade, dependendo de cada cultura e grau social evolutivo, o trabalho sempre foi uma base para a sobrevivência humana. No início da civilização, a sua necessidade iria depender da necessidade de abrigar-se e de comer, por exemplo. O trabalho, no sentido amplo é, segundo Pinto (2007, p. 17), “um conjunto de atividades intelectuais e manuais, organizadas pela espécie humana e aplicadas sobre a natureza, visando assegurar a sua subsistência.”

Considerado como o fio condutor de integração na sociedade, ele tem dimensão econômica, sociológica e psicológica na vida do sujeito, assumindo um papel central na constituição das identidades dos indivíduos. As oportunidades de integração desse sujeito nas interfaces sociais vão variar do grau de desenvolvimento das forças produtivas do trabalho. Ele é considerado como um ordenador da vida humana, já que funciona como um sistema de referência para o indivíduo, o que lhe permite inserir-se em um grupo social. Segundo Sorj,

O trabalho constitui a principal referência que determina não apenas direitos e deveres, diretamente inscritos nas relações de trabalho, mas principalmente padrões de identidade e sociabilidade, interesses e comportamento político, modelos de família e estilos de vida. (2000, p. 25).

O seu significado vai depender das subjetividades e individualidades que cada sujeito manifesta em suas experiências de vida, de acordo com suas particularidades. O trabalho sempre está em processo de construção por contemplar várias percepções de mundo e saberes

de diferentes grupos de pessoas, contribuindo, assim, para o processo identitário do indivíduo, embora dependa de como o sujeito se percebe e como se relaciona afetivamente com o trabalho.

Além de produzir sentidos e significados intrínsecos nos indivíduos (seres históricos, simbólicos e sociais), o trabalho possibilita a construção de identidades culturais, independentemente do tipo de ocupação exercida por esses indivíduos. Esses sentidos e significados são constituídos a depender das relações que esses sujeitos tenham com o trabalho. Para Guareschi et al. (2003), por exemplo, quando a condição socioeconômica do indivíduo é mais precária o significado pode apresentar, aparentemente, um aspecto negativo, especialmente pelas condições não dignas do ambiente físico de trabalho, porém este não deixa de gerar uma compreensão maior para aquele indivíduo como cidadão atuante em uma sociedade.

Com isso, o significado do trabalho pode ser considerado como multidimensional por possuir três dimensões: a centralidade do trabalho, as normas sociais do trabalho e os valores laborais. As normas sociais refletem à medida que os atores concordam ou não com uma série de definições estabelecidas pela sociedade sobre os direitos e deveres no trabalho, enquanto os valores laborais referem-se às características que são valorizadas e relevantes para o indivíduo em um trabalho.

A definição de trabalho também tem sentido econômico já que é uma forma de produzir e reproduzir, em um sistema capitalista, as condições materiais básicas para a sobrevivência dos indivíduos e a produtividade das organizações. Como formal e legítimo, ele tem amparo dos direitos trabalhistas e responsabilidade com o desenvolvimento econômico de uma nação e de suas instituições. Portanto, no sentido econômico, o trabalho é como um ato de criação que constitui uma fonte de desenvolvimento e de satisfação; um meio de subsistência e, ao mesmo tempo, uma forma de autorrealização, de status, de poder e de identidade.

A relação que o indivíduo tem com o trabalho termina afetando de forma positiva outras esferas da vida, apesar de não ser uma relação automática, dependendo das condições e qualidade do trabalho. Segundo o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD):

A relação entre o trabalho e o desenvolvimento humano é sinérgica. O trabalho reforça o desenvolvimento humano, garantindo rendimentos e meios de subsistência, reduzindo a pobreza e assegurando um crescimento equitativo. O desenvolvimento humano — tendo em conta o seu contributo para a saúde, o conhecimento, as competências e a consciencialização — aumenta o capital humano e alarga o leque de oportunidades e escolhas. (PNUD, 2015, p. 4).

É mais do que um ato de vender sua mão de obra ou de dedicar-se à procura de um rendimento. É um processo de reconhecimento, de elevar a autoestima e de mostrar a sua capacidade. Está ligado à constituição da identidade e da subjetividade. É a constituição do sujeito e de sua rede de significados (PINTO, 2007). Negar o trabalho a uma pessoa, não é apenas um risco para sua sobrevivência econômica, mas uma perda de reconhecimento de sua identidade. Conforme Lancman:

O trabalho é mais do que o ato de trabalhar ou vender sua força trabalho em busca de remuneração. Há também uma remuneração social pelo trabalho, ou seja, o trabalho enquanto fator de integração a determinado grupo com certos direitos sociais. O trabalho tem, ainda, uma função psíquica: é um dos grandes alicerces de constituição do sujeito e de sua rede de significados. Processos como reconhecimento, gratificação, mobilização da inteligência, mais do que relacionados à realização do trabalho, estão ligados à constituição da identidade e da subjetividade. (LANCMAN apud PINTO, 2007 p. 11).

Nesse contexto, é bom destacar a obra de Arendt (2010), “A Condição Humana”, que discute sobre a diferenciação de labor, trabalho e ação. O primeiro consiste em todas as atividades rotineiras e cíclicas que realizamos simplesmente para a manutenção da vida: cuidar da casa, organizar objetos pessoais, colher frutos para o consumo pessoal, etc., ou seja, o labor está relacionado diretamente à sobrevivência individual, ou de um grupo de convivência imediata, às atividades que se auto consomem ao se realizarem e à dependência do reino das necessidades. Já o trabalho, segundo a autora, implica a produção de valor de uso, como algo de maior durabilidade, por exemplo, implica também a transformação desse valor de uso em valor de troca. Por fim, ainda sobre a diferenciação, é a ação que toma a iniciativa, no sentido de colocar o mundo em movimento, é o que nos insere no mundo humano, ou seja, produz a condição humana. A ação não se concretiza necessariamente em um produto concreto, mas abrange a palavra e a ação política e cidadã. Contudo, nesses termos, Arendt reduz o trabalho ao emprego sob o regime capitalista; o que de fato ela traz de diferente é a subtração da crença da hominização por meio do trabalho.

Em oposição ao pensamento da centralidade do trabalho, Claus Offe em seu texto “Trabalho: a categoria-chave da Sociologia?” (1989), tenta desconstruir o senso comum de que o trabalho está na centralidade da dinâmica da sociedade. O autor argumenta inicialmente que nas tradições clássicas da Sociologia marxista, o trabalho constitui sim o fato sociológico fundamental, considerando a sociedade moderna e sua dinâmica central como uma sociedade do trabalho, e justifica esclarecendo que esta centralidade relaciona-se aos seguintes fatos: em virtude da experiência sociológica do século XIX (revolução industrial) que consolidou o

estabelecimento e rápido crescimento quantitativo do trabalho em sua forma pura, separado de outras atividades e esferas sociais; através da “compulsão à acumulação”, estimulada pelo modo de produção capitalista; pelo fato de o trabalho assalariado ter sido vinculado à organização e à divisão capitalista do trabalho, assim como aos processos de pauperização, alienação, racionalização e a formas organizadas e desorganizadas de resistência intrínseca a estes processos.

Segundo o autor, estas questões tornaram-se centrais nas pesquisas e formação teórica em ciências sociais. Por outro lado, levanta a tese de que o trabalho não é o princípio mais importante de organização das estruturas sociais e de que a dinâmica do desenvolvimento social não é concebida como nascendo dos conflitos do empreendimento industrial, tampouco o desenvolvimento social depende das relações entre meios e fins técnico-organizacionais ou econômicos. Importante mencionar que o autor se fundamenta no período pós-industrial e não mais no bojo do trabalho desenvolvido dentro das indústrias. E destaca seus argumentos para a não-centralidade do trabalho: 1) Pesquisas sociológicas sobre a vida cotidiana representam uma ruptura com a centralidade do trabalho (“mundo-da-vida cotidiano” – Frankfurt); 2) Erosão das tradições culturais religiosas ou leigas; 3) Ausência de reconhecimento e atuação moral do trabalhador; 4) Padrão de “taylorização” e consequente eliminação do “fator humano”; 5) Ausência de vocação para o trabalho, antes considerado pré-condição do trabalho assalariado, hoje discutível; 6) Estrutura temporal do trabalho; 7) Aumento do tempo livre que tornou as experiências, orientações e necessidades paralelas mais proeminentes do que as baseadas no trabalho; 8) Experiência do desemprego ou aposentadoria involuntária que possibilitou um maior tempo das pessoas fora do trabalho assalariado e, conseqüentemente, a descoberta de que o trabalho não representava mais um foco suficiente de organização de suas vidas.

Para sustentar a posição de Offe da descentralização do trabalho na sociedade vigente, é necessário provar que as ideias de Marx sobre a produção de mais-valia foram superadas ou que surgiram outras formas de produção. Todavia, até onde se tem conhecimento, isto não é verdade e nem Offe conseguiu fundamentar a sua ideia.

O mundo do trabalho continua explicando a realidade social, em um grau proeminente, mas não exclusivo da vida cotidiana das pessoas em sociedade. Dessa forma, entende-se, portanto, que o trabalho sendo ou não central na dinâmica da sociedade, tem o papel de definir as relações sociais e a subjetivação dos sujeitos, bem como as relações sociais interferem na dinâmica do trabalho, num movimento de ir e vir sistemático.

O trabalho também é compreendido como uma prática educativa, uma vez que conduz as relações homem/natureza e homem/homem, isto é, a partir do momento que o homem produz materialmente, a natureza desenvolve sobre a realidade uma subjetividade, desenvolvendo um conhecimento. É importante discutir a formação do trabalhador/a, com a finalidade de avançar em termos de um processo teórico crítico, percebendo os dispositivos estruturadores da educação nos processos de reprodução social e cultural (CRUZ, 2005).

O desenvolvimento dessa discussão, relaciona-se com as questões a respeito da exclusão de sexo/gênero, levando a refletir na visão dicotômica das formas de organização do trabalho.

3.2 DIVISÃO SOCIAL E SEXUAL DO TRABALHO

Na história do processo de trabalho e de suas relações, dentro da organização, há um forte reconhecimento das relações de poder. Todo o seu sentido técnico é de fortalecer uma economia, uma política e uma classe. É com a organização e divisão do trabalho que se inicia a divisão social, de classe e de sexo.

O conceito de divisão social do trabalho é definido como um processo pelo qual os indivíduos produzem e reproduzem as atividades sociais de diferentes formas. Foi um modo de destacar a especialização das atividades produtivas. Essa divisão também é conhecida como divisão do trabalho social. Pode-se dizer que é uma divisão de trabalho intelectual e trabalho manual, aumentando com o surgimento e evolução da tecnologia e se faz presente através da seletividade (com base em sexo, idade, raça) do acesso a postos de trabalho com maior grau de estabilidade e amparo da legislação.

Essa divisão então como um processo social conflitivo, transformando a repartição social da inteligência requerida para uma produção dada, pela concentração em um número restrito de trabalhadores do encargo de conceber instrumentos, mecanismos, automatismos e modos operatórios, podendo substituir cada vez mais a atividade intelectual dos outros trabalhadores (HIRATA, 1989).

A relação de trabalho como relação social traz embutida uma relação de poder entre os sexos. A dinâmica das relações de poder estrutura as imagens de gênero que são representações sobre as identidades masculina e feminina, produzidas culturalmente e socialmente, ocasionando diferentes formas de inserção no mercado de trabalho entre os sexos. A divisão social do trabalho termina gerando uma divisão sexual do trabalho. Na divisão de sexo, por exemplo, Saffioti (2013, p. 65) deixa claro que a força de trabalho feminina sempre encontrou

sérias barreiras “[...] tanto na economia feudal quanto na economia de burgo, e sobretudo nesta última, que prepara o advento da economia urbana, fabril [...]”¹⁰.

É com a Revolução Industrial, no século XVIII, considerada a segunda fase do capitalismo, que o trabalho ganha um sentido estritamente técnico, estabelecendo uma organização e submetido aos modos de produção capitalista. A máquina passa a ser um fator de concorrência da mão de obra, alterando as relações humanas. A Revolução Industrial sempre passou por um processo contínuo de transformação, sendo, desse modo, considerada em três momentos.

A primeira Revolução Industrial foi irradiada da Inglaterra para o continente europeu no primeiro quartel do século XVIII, sendo caracterizada pela transição da ferramenta da operação manual para a máquina-ferramenta. A segunda ocorreu no final do século XIX e início do século XX, sendo caracterizada pela transição da máquina-ferramenta para a mecanização proporcionada pela máquina semiautomática. Finalmente, a terceira, verificou-se no pós-guerra de 1945, caracterizada como um sistema de máquinas autorreguladas, capaz de substituir não só a mão de obra, mas até mesmo o seu cérebro. (PESSOA apud PINTO, 2009, p.17).

A análise do trabalho feminino acentua-se nos anos 70 e é considerado por Bruschini (1994) como consequência da evidência econômica das famílias naquele momento. Segundo a autora:

A elevação, nos anos 70, das expectativas de consumo, face à proliferação de novos produtos e à grande promoção que deles se fez, redefiniu o conceito de necessidade econômica, não só para as famílias das camadas médias, mas também para as de renda mais baixa, entre as quais, embora a sobrevivência seja a questão crucial, passa a haver também um anseio de ampliar e diversificar a cesta de consumo. Trabalhar fora de casa para ajudar no orçamento doméstico adquire novas possibilidades de definição, que se expressam de maneiras diferentes em cada camada social, mas que só se viabilizam pela existência de emprego. (BRUSCHINI, 1994, p. 180).

A partir dos anos 70, ascende a conscientização da necessidade de empoderamento¹¹ das mulheres para aumentar a igualdade social, econômica e política. Nessa linha de pensamento, deve-se despertar e reconhecer a existência da desigualdade entre mulheres e homens e desejar que se transforme (LISBOA, 2008). Desde essa época que as mulheres vêm lutando contra as formas de opressão e pela democratização nas relações sociais. Sempre na

¹⁰ Salários extremamente baixos e as funções de representação já eram ocupadas pelos homens.

¹¹ “O empoderamento é o mecanismo pelo qual as pessoas, as organizações e as comunidades tomam o controle de seus próprios assuntos, de sua vida, de seu destino, tomando consciência de sua habilidade e competência para produzir, criar e gerir.” (COSTA, 1998, p. 43).

luta pela sua emancipação seja na educação, na formação profissional e/ou na política. As teorias feministas universalistas, tendo como precursora Simone de Beauvoir¹², partem do princípio de que todos os indivíduos são iguais, independentemente de diferenças biológicas. Segundo essas teorias, as diferenças alegadas não passam de instrumentos de dominação produzidos socialmente para justificar a posição secundária da mulher, preterida pelas funções maternas e com desvalorização no espaço público. A perspectiva de fazer parte de uma atividade produtiva é um processo de empoderamento para as mulheres e pode ter um efeito de transformação nas relações entre homens e mulheres e, desse modo, uma precondição para a igualdade.

É, principalmente, no campo representacional que se observa as diferenças entre os sexos e, por conseguinte, a divisão sexual do trabalho. Essa divisão é considerada como um *locus* das relações de gênero. É a situação de desigualdade no trabalho, implicando as assimetrias e hierarquias que expressam relações de poder.

A divisão sexual do trabalho é uma categoria utilizada para indicar a destinação e execução de tarefas distintas para homens e mulheres, mas essa categoria tem que ser pensada para além de uma simples divisão de tarefas domésticas. Ela implica uma diferenciação de funções com distribuição assimétrica do controle, da hierarquia, da qualificação, da carreira e do salário. (CRUZ, 2005, p.56).

Segundo Saffioti (1987) há um processo de naturalização dos processos socioculturais. A imagem da mulher na sociedade até a Revolução Industrial era a de um ser inferior física, intelectual e politicamente. Sempre coube a ela os cuidados da casa, com os afazeres domésticos, com o marido e com os filhos. A partir daí a sua identidade social, segundo a autora, foi socialmente construída.

É de extrema importância compreender como a naturalização dos processos socioculturais de discriminação contra a mulher e outras categorias sociais constitui o caminho mais fácil e curto para legitimar a “superioridade” dos homens, assim como a dos brancos, a dos heterossexuais, a dos ricos. (SAFFIOTI, 1987, p.11).

Como salienta Figueiredo:

Os avanços obtidos, no entanto, encobrem obstáculos importantes a serem superados no século XXI. A forma de inserção nesse espaço majoritariamente

¹² Ela desnaturalizou a condição da mulher e iniciou a discussão sobre o conceito de gênero. Para Beauvoir, em seu livro *O Segundo Sexo* (1990), o sexo é natural (se nasce com ele), mas o gênero é uma construção social imposta à mulher, sendo, portanto, uma imposição. *O Segundo Sexo* é um dos livros mais importantes da história do feminismo e firmou a segunda onda do movimento feminista.

masculino tem em vista as relações estabelecidas, não somente por ser um reduto masculino, mas pelas relações patriarcalistas criadas na sociedade que direcionaram as funções domésticas como sendo exclusivas da mulher. (FIGUEIREDO, 2008, p. 2).

As mulheres, transformadas em força de trabalho excedente, perderam força na constituição da mão de obra fabril e passaram a se concentrar nos setores industriais intensivos em mão de obra, em postos de trabalho com status desqualificado, pouco atraentes para os homens devido aos baixos salários. Para as que não lograram se reinserir no mercado de trabalho assalariado restaram as já referidas ocupações informais sempre disponíveis para mulheres dos grupos sociais mais baixos: o serviço doméstico e a realização de serviços por encomenda, no próprio domicílio. Para as mulheres negras, cujas oportunidades de trabalho eram ainda mais obstaculizadas devido ao preconceito racial, o trabalho doméstico tornou-se o principal nicho ocupacional (PENA, 1981). As mulheres eram consideradas nas indústrias como trabalhadoras intermitentes e de baixa qualificação, trabalhadoras de menor valor (SOUZA-LOBO, 1991).

Nesse sentido, a força de trabalho é diferenciada em termos de sexo e raça/etnia, afetando a classe trabalhadora. Tanto a mulher proletária como a dos estratos médios disputam “com os homens de sua mesma posição social os postos que lhe possam garantir o sustento” (SAFFIOTI, 2013, p.133).

Desse contexto, Saffioti (2013) faz uma análise do capitalismo e aponta que as características naturais (sexo e raça) tornaram-se mecanismos desvantajosos no processo competitivo nesse modo de produção. As mulheres têm uma dupla desvantagem: subvalorização das suas capacidades e uma inserção periférica no sistema de produção. A autora ainda dá mais elementos para essa análise ao fazer referência à fase inicial do capitalismo:

As desvantagens sociais de que gozavam os elementos do sexo feminino permitiam à sociedade capitalista em formação arrancar das mulheres o máximo de mais-valia absoluta através, simultaneamente, da intensificação do trabalho, da extensão da jornada de trabalho e de salários mais baixos que os masculinos, uma vez que, para o processo de acumulação rápida de capital, era insuficiente a mais-valia relativa obtida através do emprego de tecnologia de então. A máquina já havia, sem dúvida, elevado a produtividade do trabalho humano; não, entretanto, a ponto de saciar a sede de enriquecimento da classe burguesa. (SAFFIOTI, 2013, p. 67).

Não se pretende afirmar que o capitalismo foi o responsável pela inferiorização da mulher, mas aproveitou para reforçar as diferenças entre mulheres e homens quando tinha a intenção de maior lucro com mão de obra barata. Segundo Saffioti,

[...] as desvantagens sociais de que gozavam os elementos do sexo feminino permitiam à sociedade capitalista em formação arrancar das mulheres o máximo de mais-valia absoluta, através, simultaneamente, da intensificação do trabalho, da extensão da jornada de trabalho e de salários mais baixos que os masculinos, uma vez que, para o processo de acumulação rápida de capital, era insuficiente a mais-valia relativa obtida através do emprego de tecnologia de então. (2013, p. 67).

Para Thompson,

[...] as trabalhadoras da indústria têxtil viam na indústria não apenas ganhos monetários. Elas nutriam-se da nostalgia de um passado em que não era necessário deixar o lar para ter rendimentos com base na produção familiar, enquanto reivindicavam direitos recém-descobertos no mundo do trabalho. (THOMPSON apud DANIEL, 2011, p. 326).

Mesmo com toda a discriminação vivenciada, as mulheres, de forma geral, tentavam participar ativamente da vida familiar, conciliando-as com as longas e precárias jornadas de trabalho. O modelo de trabalho em que a tarefa era dividida em execução e elaboração de forma repetitiva e intensa, em curto espaço de tempo, através de um rígido processo de controle, foi denominado de fordismo/taylorismo, onde a divisão do trabalho chega ao ponto de “um homem, uma tarefa” (CRUZ, 2005, p. 8). As condições de empregabilidade neste sistema de produção eram dominadas por um conhecimento específico, uma especialização (operação, fiscalização, planejamento, gerência). A qualificação, no modelo taylorista/fordista, restringia-se a tarefas e operações estabelecidas por uma sequência sem a necessidade do/a trabalhador/a conhecer todo o processo da produção homogeneizada. Dessa forma,

[...] se articulam as ideias formadoras da singularidade do Taylorismo-fordismo, a separação entre concepção/execução, a fragmentação/rotinização/esvaziamento das tarefas; a noção de um homem-tarefa com especialização desqualificante; o controle do tempo de execução das tarefas estritamente orientadas por normas operacionais em um processo onde a disciplina se torna o eixo central da qualificação requerida; pouca ou nenhuma aceitação do saber dos trabalhadores tendo em vista contribuir para a melhoria do processo produtivo, e, conseqüentemente, do produto; e produção em massa de bens a preços cada vez menores para um mercado também de massa. (SANTANA; RAMALHO, 2010, p. 9).

Cada trabalhador/a só tinha o conhecimento daquela tarefa que operava nos chãos da fábrica. A criatividade do/a trabalhador/a nesse processo era praticamente nula. Com efeito, no interior deste processo, o saber estava diretamente ligado às atividades produtivas. Assim,

A formação profissional foi sendo organizada no interior do próprio aparelho produtivo, com destaque para as fábricas, brotando daí organizações que,

refletindo a tendência dominante, assumiriam a forma de escolas de tipo especial, as escolas profissionalizantes. (SAVIANI, 1994, p. 161).

Os processos de produção constituem fatores essenciais no perfil de qualificação dos/as trabalhadores/as. O taylorismo e o fordismo conduziram organizações mais autoritárias, que trouxeram à tona a divisão do trabalho e a especialização funcional. Com as inovações tecnológicas, numa conjuntura de crise econômica, o que começa a ter valor é uma produção mais “enxuta” e mais “flexível”, através de um processo mais rápido e preciso. Com isso, surge o trabalho polivalente com novas relações de poder.

Estamos testemunhando a transição, ainda longe de completar-se, do modelo fordista para a acumulação flexível, apoiada na flexibilidade de processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Kern e Schumann, concedem esse processo como um “novo modelo de produção”. Discutem a tese da “requalificação do trabalho” e insistem numa nova “qualidade de unificação” do trabalho atual. (CRUZ, 2005, p. 83).

Esse processo de trabalho mais flexível, conhecido como toyotismo, é mais racionalizado. “Ocorre uma nova orientação na constituição da racionalização do trabalho, com a produção capitalista, sob as injunções da mundialização do capital, exigindo, mais do que nunca, a captura integral da subjetividade operária.” (ANTUNES; ALVES, 2004, p. 345). Nesse contexto,

A ideia era permitir que os trabalhadores adquirissem o conhecimento, executassem e passassem a se responsabilizar por várias fases do processo produtivo total, o que lhes possibilitaria desenvolver múltiplas capacidades, que, ao final, seriam reaproveitadas no cotidiano de seu trabalho, com aumento da produtividade. (PINTO, 2007, p. 76).

O Toyotismo fundamentou-se em três principais características: a) novas tecnologias (automação); b) terceirização do trabalho e descentralização empresarial; e, c) polivalência dos/as trabalhadores/as, multifuncionais. O taylorismo não foi e não é senão um momento, uma parte e um aspecto do movimento geral da separação social da concepção e da execução que se desenvolve, pelo menos desde a separação do capital e do trabalho, através de uma forma particular de transformações tecnológicas, graças ao seu método e suas técnicas (HIRATA, 1989).

O papel da educação, até os anos 70, foi o de uma ferramenta potente frente à dupla tarefa de reduzir desigualdades sociais e assegurar crescimento econômico. A intensificação do processo de profissionalização dos sistemas educativos sinaliza a busca por revigorar a formação de mão de obra para ocupar inúmeros postos. Era um ensino regulado para atender

as demandas do mercado de trabalho, não apresentava nenhuma linha de formação crítica.

3.3 CONSTRUÇÃO SOCIAL DAS QUALIFICAÇÕES E NOVAS COMPETÊNCIAS

Com a organização do trabalho toyotista, as qualificações que começam a ser exigidos do/a trabalhador/a são: capacidade de pensar, de ter iniciativa, de administrar, de decidir e de fabricar. Um padrão de polivalência. Tinha que ter o conhecimento do “todo” da produção e saber trabalhar em grupo. Essa organização da produção e do trabalho foi imposta e, em seguida naturalizada, pois apresentava uma solução para as condições econômicas da época. As novas formas de organização do trabalho, modelo toyotista, e a social do trabalho eram o aumento da jornada de trabalho, do ritmo de produção e a redução da quantidade de trabalhadores/as, embora gerasse aumento do trabalho rotineiro e monótono; aperto salarial; alienação do/a trabalhador/a em relação ao que produz e o desemprego (ROY, 1999). É nessa fase que as desigualdades de sexo se fortalecem, uma vez que a reestruturação intensifica o trabalho, desqualificando a força de trabalho das mulheres e fazendo com que elas fiquem mais em suas casas. Para os homens um trabalho mais qualificado, flexível, de jornadas e salários maiores. Logo, a participação feminina no espaço produtivo ficaria delimitada às competências e habilidades domésticas, ocasionando a segregação ocupacional.

As fábricas não tinham interesse em qualificar uma trabalhadora, ter despesas com ela, visto que logo poderia sair do espaço produtivo para cuidar de seus filhos. Só havia interesse, por parte da empresa, para trabalhos desqualificados e de baixos salários. Concordando com Hirata (1994, p. 131), “as novas tecnologias reforçaram a divisão do trabalho e a desqualificação da mão de obra.” A mulher sempre esteve inserida de forma desigual em relação ao homem no processo de produção. Conforme Bruno,

A qualificação diz respeito à capacidade de realização das tarefas requeridas pela tecnologia capitalista. Esta capacidade pressupõe a existência de dois componentes básicos: um muscular e outro intelectual, que têm sido combinados de diferentes formas nas sucessivas fases do capitalismo e nos diversos tipos de processo de trabalho. Neste sentido, diria que é qualificada aquela força de trabalho capaz de realizar as tarefas decorrentes de determinado patamar tecnológico e de uma forma de organização do processo de trabalho. Isto já confere ao termo temporalidade e relativiza seu conteúdo, à medida que em cada estágio de desenvolvimento social e tecnológico e em cada forma de organização do trabalho novos atributos são agregados à qualificação e novas hierarquizações são estabelecidas entre eles. (BRUNO apud PINTO, 2008, p. 52).

Na opinião de Castro (1992), a qualificação é baseada em três concepções: qualificação com características objetivas das rotinas de trabalho, a qual é definida em termos de tempo de

aprendizagem no trabalho ou no tipo de conhecimento que está na base de ocupação; qualificação que se dá a partir da sua relação com a possibilidade de autonomia no trabalho, dependendo das margens de controle exercido pelo/a trabalhador/a sobre o processo de transformação como um conjunto, no qual se inclui a atividade específica; e a qualificação como construção social, dependendo de fatores como o costume e a tradição socialmente construída, como os atributos do/a trabalhador/a que variam segundo o tipo e a situação do trabalho. Essas qualificações também podem variar de acordo com o contexto social, as condições conjunturais e as experiências históricas dos distintos grupos profissionais.

Segundo Cruz (2005), as mudanças tecnológicas e de processo de trabalho, colimadas na discussão de qualificação profissional, são pontos de partida e de chegada da educação e da formação politécnica. O trabalho como princípio educativo ainda é uma questão básica que permanece não resolvida e muito pouco explicitada. A formação do/a trabalhador/a é discutida a partir da análise de educação e trabalho e de sua relação, chamando maior atenção à forma pela qual a institucionalização educacional implica o processo de reprodução e cultura social. Nessa perspectiva,

A qualificação profissional passa a repousar sobre conhecimentos e habilidades cognitivas e comportamentais que permitam ao cidadão/produtor chegar ao domínio intelectual da técnica e das formas de organização social de modo a ser capaz de criar soluções originais para problemas novos que exigem criatividade, a partir do domínio do conhecimento. (KUENZER, 2000, p. 20).

Com essas transformações, tem-se uma contradição: tarefas simplificadas, no entanto, maior exigência de conhecimentos dos/as trabalhadores/as. Com base em Zarifian (2001):

Podemos afirmar que há uma mudança de eixo nas relações entre trabalho e educação, a partir da mediação da base microeletrônica com seus impactos nas formas toyotistas de organizar o trabalho. É possível perceber sua evidência na mudança de natureza do trabalho, que deixa de significar fazeres, para passar a significar intervenção, quando os equipamentos ou sistemas apresentam comportamento anormal e exigem atuação qualificada do trabalhador. Ou seja, como afirma o autor, o trabalho passa a significar enfrentar eventos, o que desloca o eixo da competência da memorização de procedimentos a serem repetidos para o enfrentamento de situações anormais, com maior ou menor grau de previsibilidade. No limite, competência passa a ser a capacidade para resolver situações não previstas, até mesmo desconhecidas, para o que se articulam conhecimentos tácitos e científicos adquiridos ao longo da história de vida, através das experiências de formação escolar e profissional e da experiência laboral. Mais do que a memorização, esta nova forma de conceber a competência remete à criatividade, à capacidade comunicativa, à educação continuada. (ZARIFIAN, 2001 apud KUENZER 2016, p. 41).

A determinação de tentar a qualificação profissional é uma atitude que coloca incertezas na tomada de decisão e leva a muitas reflexões sobre as perspectivas na profissão que se escolhe. A busca pelo diferencial no mercado competitivo começa nas universidades, local adequado para a construção de conhecimento na formação de competência humana. No entendimento de Paiva (1998), as mudanças sucedidas no mundo do trabalho exigem não só a necessidade de mão de obra mais qualificada, como também novas habilidades e competências dos/as trabalhadores/as.

As competências e qualificações, como se pode observar, sempre estiveram associadas aos processos de produção do trabalho. A definição de competência tem como características: responsabilidade, capacidade de pensar e ler, autonomia e polivalência, as quais passam a ser exigidas do/a trabalhador/a, introduzindo, por outro lado, a ruptura da estabilidade perceptível. A competência é mais ampla que a qualificação. Ela vai ser uma condição para assegurar a instrumentalização dos postos de trabalho, fazendo com que a um mesmo homem/mulher estejam associados uma série de saberes e habilidades capazes de torná-los aptos a desempenhar variadas funções relacionadas a uma profissão. É a partir do processo de reorganização produtiva que surgem as competências nas empresas, como também a flexibilidade, polivalência e empregabilidade, ou seja, para as empresas a gestão por competências implica dispor de trabalhadores/as flexíveis que tenham a capacidade de enfrentar mudanças, de serem transferidos de uma função a outra dentro da empresa e que tenham condições de constante atualização. As empresas querem pessoas polivalentes. Assim, a competência é específica a uma empresa, enquanto que a qualificação é uma habilidade, um potencial, uma capacidade de fazer. A qualificação é um conjunto de saberes e experiências vividas.

Assim, as habilidades e os conhecimentos adquiridos na formação escolar e/ou na formação profissional devem servir para os processos produtivos da empresa, devem ter utilização prática para o trabalho. Essa nova característica da base técnica reflete-se diretamente na formação do/a trabalhador/a para a execução de suas tarefas profissionais. Dominar mais de um idioma, acompanhar evoluções da informática e participar de cursos de aperfeiçoamento profissional são algumas das exigências impostas àqueles que tentam entrar no novo mercado. A qualificação pode ser considerada como um recurso que vai definir a remuneração do/a trabalhador/a.

Partindo do pressuposto de que o capital sempre se serviu das diferenças entre os sexos na força de trabalho, acentuando-as e naturalizando-as, tem-se, então, uma divisão sexual do trabalho. A inserção da mulher na esfera produtiva se deu, por exemplo, nas áreas consideradas

como aptidões femininas, em razão de uma versatilidade e flexibilização nos processos de produção. O mundo do trabalho feminino foi naturalizado como uma extensão do mundo doméstico (do lar), esfera reprodutiva, onde, em princípio, não há exigência de qualificação e nem de formação escolar. As transformações tecnológicas, as técnicas de produção e aquelas relacionadas aos processos de trabalho, como os novos modelos organizacionais, vêm provocando impacto no âmbito da formação profissional, gerando demandas de qualificação (PINTO, 2009). Dessa forma, o perfil do/a trabalhador/a se modifica com as exigências de um novo tipo de trabalho.

Em um mercado de trabalho competitivo e que praticamente não se tem vagas novas relacionadas à qualificação ou nível de escolaridade, a formação continuada é um dos elementos fundamentais para o desenvolvimento de uma profissão ou carreira, além de ser essencial na manutenção do emprego e inserção no mercado de trabalho. A qualificação e a requalificação fazem parte do processo de transformação que o mundo do trabalho vivencia, em decorrência da minimização do Estado e da reestruturação do processo produtivo. Dentro desse quadro, coloca-se, mais uma vez, a questão do papel da educação e da formação técnico-profissional na produção da existência humana, na esfera da reestruturação laboral e globalização excludente, visivelmente marcada pelas mutações nos paradigmas de organização e gestão do trabalho.

Profissionais das áreas mais distintas são obrigados/as a redimensionar sua prática para permanecer no mercado. Todo esse processo de transformação pode reduzir ou reforçar as desigualdades sociais de classe, de raça, etnia, gênero e de geração. Em consequência, surge como paradoxo uma “atomização dos/as trabalhadores/as”, a partir de novos modelos de organização do trabalho. Esse processo não é unívoco, uma vez que há diferentes interpretações, análises e significados para compreender as desigualdades entre os sexos no mundo do trabalho. Todas as transformações na organização e na produção do trabalho têm consequências e significados diferentes para os homens e para as mulheres.

3.4 EFEITOS DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: QUALIFICAÇÕES SOCIAIS FEMININAS

Essa distribuição diferenciada entre os sexos nos ramos diferentes das atividades produtivas e econômicas gera, consequentemente, a divisão sexual do trabalho. A divisão sexual do trabalho é decorrente da divisão sexual dos papéis na sociedade. De acordo com Thome (2012), em todas as áreas do mercado de trabalho existe segregação de gênero,

considerando as diferenças regionais e culturais. Para a autora, essa segregação gera a divisão sexual do trabalho, a partir do momento que se define o que é função de mulher e de homem. Essa divisão tem sido mais acentuada, segundo a autora, tanto no processo de qualificação como no de requalificação, sob o enfoque das teorias da dominação. Esta constatação é preocupante:

[...] uma vez que partir de generalizações sobre o gênero da força de trabalho, considerando o universo apenas como masculino, pode gerar equívocos. Essas questões dizem respeito à existência de trabalhos considerados femininos, na esfera reprodutiva, e trabalhos considerados masculinos, na esfera produtiva. O trabalho masculino é considerado de maior valor que o trabalho considerado tipicamente feminino. Tudo isso em decorrência da dominação dos homens sobre as mulheres. (HIRATA, 1994, p. 136).

Hirata adverte que a acentuada divisão sexual do trabalho tem gerado e reforçado diversas diferenciações nos contratos de trabalho, na qualificação, na política salarial e de treinamento, nas formas de inserção e ascensão, no paradigma de produção atual. Isto tem demonstrado que a qualificação exigida parece válida, apenas, para “[...] um conjunto de trabalhadores do sexo masculino das grandes empresas com emprego regular.” (HIRATA, 1994, p. 130). Do ponto de vista histórico, pode-se observar que a estruturação atual da divisão sexual do trabalho (trabalho assalariado/trabalho doméstico fábrica/ escritório/família) surge simultaneamente ao capitalismo, e que a relação assalariada não poderia estabelecer-se na ausência do trabalho doméstico. A segmentação entre os homens e as mulheres é parte integrante da divisão sexual do trabalho. Desde o surgimento do capitalismo até o período atual, a modalidade de divisão do trabalho entre os sexos, tanto no trabalho assalariado quanto no doméstico, evoluiu no tempo de acordo com as relações de produção (HIRATA, 1994).

Estas diferenciações entre força de trabalho feminina e masculina estão presentes nos diversos setores da produção, sobretudo no setor industrial. O acirramento das desigualdades sociais expressas na participação feminina no mercado de trabalho, especificamente no continente latino-americano, justifica a urgência de discussões que possibilitem um maior entendimento dessa realidade. Essas diferenças sexuais no trabalho foram naturalizadas como “qualificações” masculinas e “talentos” femininos (SOUZA-LOBO, 1991). Os “talentos”, construídos socialmente, definem uma série de regras e lugares predeterminados que uma mulher deve ocupar. Esse ideário legitima a desvalorização do trabalho feminino e o considera como desqualificado por exigir a mobilização de qualificações aprendidas no espaço doméstico, as quais são consideradas naturais (SOUZA-LOBO, 1991). É por esse motivo que Simone Beauvoir afirma que “ninguém nasce mulher: torna-se mulher.” (BEAUVOIR, 1980).

Já as qualificações são consideradas como as capacidades intelectuais (consideradas como características masculinas). Kergoat, em suas análises, contesta a proposição ao evidenciar que as habilidades, ditas inatas (talentos) do trabalho feminino, fazem parte de um processo de formação, fruto da cultura e não da natureza. Os talentos (minúcia, destreza, precisão) para o desempenho do trabalho, considerados habilidades inatas às mulheres, contribuíram para o processo de desvalorização da sua força de trabalho a postos secundários nos mais diversos setores da produção, acentuando-se ainda mais, na visão de Hirata (1994), nesta etapa de flexibilização (KERGOAT, 1986, p.84). Nessa perspectiva, segundo Cruz (2005), a análise das qualificações sociais ou tácitas percebidas como habilidades adquiridas pelas mulheres, nas esferas da reprodução combinadas aos saberes formais/explicitos são, posteriormente, apropriadas pela sociedade capitalista, possibilitando a intensificação da produtividade e da criação de excedente. Toda essa discussão em relação à participação feminina no mercado de trabalho deve-se a uma construção social naturalizada, onde as capacidades são determinadas pelos corpos, vistos como aptos para algumas tarefas, inaptos para outras.

[...] tal como a esfera doméstica e familiar da reprodução, as qualificações e o saber/fazer que lhe é inerente, é uma construção, o que se estende à identificação entre os lugares e saberes femininos e masculinos como natureza e cultura, corpo e razão. (CRUZ, 2005, p.103).

A autora complementa que as qualificações tácitas são habilidades cognitivas e comportamentais, resultantes das práticas de tarefas rotineiras adquiridas das experiências sociais, ou seja, da socialização. São qualificações subjetivas e que não necessitam de componentes institucionais reconhecidos, sendo transferidas para o trabalho produtivo. A questão é que a qualificação segue em movimento inverso para homens e mulheres, ocasionando atividades ou ocupações de feminização ou masculinização (HIRATA; KERGOAT, 1994). Os postos de trabalho com maior rentabilidade e de prestígio se masculinizam (trabalho qualificado) e os de menor impacto econômico e político se feminizam (trabalho desqualificado), formando os guetos femininos.

Como o organismo feminino é considerado frágil, são-lhes destinadas as tarefas menos interessantes, menos gratificantes e mais extenuantes, as que são permanentemente inacabadas. Às mulheres ficam destinadas as tarefas de limpar o mundo, cozinhar, lavar passar, tirar o pó, banhar o bebê, alimentá-lo, etc. (SILVA apud ROY, 1999, p. 75).

A abordagem das qualificações sociais femininas permite que o pesquisador conheça os processos, questione ideologias, ressalte os aspectos culturais e os processos de socialização que fortalecem o sistema patriarcal e estruturam as identidades diferenciadas, de acordo com os gêneros. A desigualdade social é considerada uma forma persistente de preconceito no mundo do trabalho. De acordo com Santos (2005), é negado à mulher o direito de igualdade salarial em relação ao homem, ocupando os mesmos espaços produtivos com a mesma escolaridade. As características de gênero são construções socioculturais que variam através da história e se referem aos papéis sociológicos que a sociedade atribui ao que considera “de homem” e “de mulher”. Sabe-se que as habilidades manuais, aptidões técnicas e de sensibilidade sempre estão associadas a um fazer feminino. As relações de gênero são frutos de socialização e de experiências vivenciadas entre os diferentes sexos, levando a diversos conceitos de gênero.

Quando se discute todas essas questões está referindo-se às relações de gênero. Pensar gênero é refletir sobre a divisão sexual do trabalho, decorrente das relações sociais entre os sexos, decorrentes da dominação das mulheres pelo patriarcado. É saber que essas relações são fruto de uma determinação que os homens são da esfera produtiva e as mulheres da esfera reprodutiva. Estereótipos construídos histórica e socialmente. Foi uma forma particular da divisão social do trabalho, tendo dois princípios: o hierárquico (um trabalho masculino “vale” mais do que o trabalho feminino) e o princípio de separação (existem trabalhos femininos e trabalhos masculinos).

3.5 PATRIARCADO, GÊNERO E RELAÇÕES DE PODER

Todo esse processo sobre a divisão sexual do trabalho tem relação com o patriarcado (SAFFIOTI, 1987). “A família patriarcal, a relação da família com o mercado e, portanto, o peso da dinâmica familiar na sociedade pauta/pautou a divisão sexual do trabalho. O patriarcado configura-se não apenas como um sistema de poder, mas também um sistema econômico.” (ALMBERT 1986 apud IRINEU; DORNELAS 2015, p. 187). Esse sistema de dominação sexual, familiar, social, cultural, política, ideológica e econômica explica o uso discriminado da força de trabalho, em que a sociedade desloca as mulheres das posições de poder e delimita suas esferas de atuação e, conseqüentemente, seus papéis no mundo do trabalho, isto é, dos espaços inerentes à mulher, cujos traços de inferioridade determinariam sua posição desigual na sociedade (CRUZ, 2006). No patriarcalismo a dominação é exercida, geralmente, por uma única pessoa. Ele pode ser observado tanto no interior das relações familiares como na relação

com o Estado. É uma estrutura no qual se fortalece com o capitalismo. “[...] o patriarcado é definido como um sistema sexual do poder no qual homens possuem poder e privilégio econômico e controle sobre o corpo das mulheres através de diversas manifestações.” (CRUZ, 2005, p. 39).

Que a divisão sexual do trabalho não cria a subordinação e a desigualdade das mulheres no mercado de trabalho, mas recria uma subordinação que existe também nas outras esferas do social. Portanto a divisão sexual do trabalho está inserida na divisão sexual da sociedade com uma evidente articulação entre trabalho de produção e reprodução. E a explicação pelo biológico legitima esta articulação. O mundo da casa, o mundo privado é seu lugar por excelência na sociedade e a entrada na esfera pública, seja através do trabalho ou de outro tipo de prática social e política, será marcada por este conjunto de representações do feminino. (BRITO; OLIVEIRA, 1997, p. 252).

Nesse sentido, segundo Dias (2014, p. 45) “o patriarcado nasce da relação de poder centrado no patriarca dentro do espaço doméstico”. De certa forma, “ele é fundado na divisão sexual do trabalho e é por sua vez fundado nas bases materiais da sociedade.” (Souza-Lobo, 1991, p. 10). Os espaços de trabalho terminam sendo hierarquizados em função dos sexos.

Saffioti afirma que o patriarcado é uma “[...] organização social de gênero autônoma, convivendo, de maneira subordinada, com a estrutura de classes sociais” (SAFFIOTI, 1987, p. 192). Para a autora, o capitalismo apropria-se do patriarcado e de todas as formas de exploração-dominação, onde a mulher é explorada de forma distinta do homem. O sistema sexual de poder patriarcal se reproduziu através do casamento, no qual as mulheres estariam subordinadas aos homens, carregando o estigma de inferiorização. A família é, entre outros, um lugar simbólico onde a diferença, especialmente a divisão sexual, é assumida como base e, ao mesmo tempo, construída como tal. Nesse contexto, vale destacar que as mulheres já sofriam esse estigma de divisão, separação e diferenças na escola:

[...] cultura escolar vigente em sociedades patriarcais como a brasileira exigiria das meninas, e não dos meninos, atitudes de dedicação aos estudos, obediência e bom comportamento, favoráveis à permanência na escola e ao prosseguimento dos estudos. (ROSEMBERG, 1989, apud, LOMBARDI; BRUSCHINI, 2002, p. 96).

Pode-se concluir que a escola ajudou a consagrar a estrutura patriarcal com os tradicionais papéis femininos:

Poderíamos finalizar afirmando que, na década de 90, as trabalhadoras brasileiras apresentaram perfil mais maduro e mais instruído do que no passado. No entanto, o acréscimo de escolaridade significou avanços

concretos em direção a postos de trabalho mais qualificados, mais prestigiosos e melhor remunerados para um número limitado de mulheres. Apesar de verem seus índices de escolaridade elevados em relação ao passado recente e, agora, mais elevados do que os dos homens, as brasileiras podem dispor, de fato, da histórica parcela de cerca de um terço dos melhores empregos do País — aqueles formalizados através do registro em carteira e protegidos pelas legislações trabalhista e previdenciária —, continuando a representar a maioria entre as posições mais desfavoráveis do mercado de trabalho. (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2002, p. 101).

Desse modo, mesmo com melhor qualificação, devido ao patriarcado, elas não ocupam melhores posições no mercado de trabalho. Nessa perspectiva, Bourdieu (1999), em sua obra “A Dominação Masculina”, enfatiza que a dominação masculina é subjacente às demais relações sociais. Ela constitui como universal na sociedade, naturalizando-se como uma ordem praticamente invisível. Essas diferentes relações são resultados de uma cultura patriarcal quando o homem tem mais vantagem prática que a mulher, tais como salários, poder político e riqueza. Com isso, os próprios corpos são definidos com essa socialização. O corpo biológico socialmente modelado, conclui Bourdieu:

É um corpo politizado, ou se preferimos, uma política incorporada. Os princípios fundamentais da visão androcêntrica do mundo são naturalizados sob a forma de posições e disposições elementares do corpo que são percebidas como expressões naturais de tendências naturais. (1999, p. 156).

Essa divisão socialmente construída entre os sexos sempre foi tida como natural, e, dessa forma, teve seu reconhecimento como legítimo.

O trabalho de reprodução esteve garantido, até época recente, por três instâncias principais, a Família, a Igreja e a Escola que, objetivamente orquestradas, tinham em comum o fato de agirem sobre as estruturas inconscientes. É, sem dúvida, à família que cabe o papel principal na reprodução da dominação e da visão masculinas; é na família que se impõe a experiência precoce da divisão sexual do trabalho e da reprodução legítima dessa divisão, garantida pelo direito e inscrita na linguagem. (BOURDIEU, 2002, p.103).

Para o autor, a Família reproduz a visão masculina na divisão do trabalho, a Igreja registra a negatividade intensa sobre o feminino, agindo de forma simbólica nas estruturas inconscientes, e a Escola transmite os pressupostos da cultura patriarcal. As relações de poder podem ser produtoras de diferenciações. Sendo assim, entende-se que as relações sociais que os gêneros estabelecem entre si no espaço da produção e nos demais espaços são correlações

de forças cujas regras não se definem no interior destes espaços, mas num embate maior que perpassa toda a sociedade.

As características intrínsecas da sociedade patriarcal conduzem desconfiança sobre a capacidade das mulheres nos processos produtivos do trabalho. Essa discussão questiona fortemente a dominação masculina, as diferenças no trabalho relacionadas aos papéis ditos como masculinos e femininos.

A fim de se alcançar maior abrangência analítica das relações de gênero, bem como de se captar a subjetividade inerente a essas relações, deve-se estabelecer um paralelo entre as especificidades do espaço social em análise, as características dos seus membros e do contexto sócio-histórico em que estão inseridos, e a configuração das relações de poder que se interpõem à convivência nesse meio. Os estudos sobre as relações de poder nas organizações abrangem temáticas que envolvem, entre outros elementos, a subjetividade, o conflito, a dominação e movimentos de adesão e resistência. Nesse contexto, essas dimensões organizacionais abarcam também as relações de gênero, cuja análise deve ir além da simples polarização entre o masculino e o feminino, em que o homem desempenha o papel de “dominador” e a mulher atua como “dominada” (LOURO, 1996).

Ao falar de gênero, não se pode confundir com sexo. O sexo está baseado no biológico, enquanto o gênero é uma construção social. Para que se possa falar de gênero há que se proceder às análises de modo relacional e plural, uma vez que as noções de gênero não se diversificam apenas nos diferentes contextos sociais ou tempos históricos, mas se distinguem dentro de uma mesma sociedade em função dos inúmeros grupos que a formam (LOURO, 1999 apud CAVEDON, 2012, p. 239). Deve-se pensar gênero relacionando-o com os papéis tidos como masculinos e femininos, os quais definem comportamentos impostos a mulheres e a homens pela sociedade da qual fazem parte. Nessa perspectiva,

O gênero é parte do sujeito, existe uma bilateralidade entre as instituições, práticas sociais e gênero, sendo as duas primeiras constituídas pelos gêneros ao mesmo tempo em que os constituem. Essas construções não são estáticas, ao contrário, são dinâmicas, transitórias, mutáveis, não só do ponto de vista da linearidade histórica, mas também como decorrência das histórias pessoais, das diferenças étnicas, de raça, de classe, de idade. (CAVEDON, 2012, p. 239).

A abordagem de gênero analisa as relações sociais que existem no mundo laboral em diferentes contextos sociais, verificando se as mudanças repercutem de forma desigual sobre o trabalho de acordo com o sexo do/a trabalhador/a, e destacar o caráter, muitas vezes

contraditório, dos seus posicionamentos e das possíveis variações nas interpretações por eles vivenciados. Através do feminismo, enquanto sujeito político, que trouxe para a humanidade através de seu projeto político e pensamento crítico, o questionamento do modelo patriarcal de construção da sociedade, que destinava à mulher o lugar de coadjuvante do processo histórico, restringindo a existência da condição feminina à esfera privada. Dessa forma, o feminismo surge propondo uma transformação nas relações de gênero e a democratização da vida cotidiana, objetivando a luta pela igualdade e liberdade para a mulher.

Uma variedade de fatores estrutura as diferenças de gênero, a segregação e a discriminação da mulher no trabalho e em sua qualificação, mostrando o lado multifacetado do processo de exclusão no contexto do novo paradigma produtivo no setor contábil. Esses fatores podem melhorar ou aprofundar as desigualdades para a mulher e outros segmentos vulneráveis da força de trabalho.

Nessa perspectiva, define-se gênero como

[...] a instância em que e por meio da qual os seres humanos aprendem a se converter em e a se reconhecerem como homens e mulheres, nos diferentes contextos históricos, culturais e sociais. Porque referida a um corpo físico, portanto natural, a diferença sexual assume um estatuto de fixidez e universalidade, que oculta as clivagens, reagrupamentos e ressignificações produzidas na dinâmica de relações de poder e resistência, específicas e particulares, que constroem e reconstróem o sujeito sexuado. (MEYER, 1996, p.48-49).

Meyer (1996) entende que o poder, nessa perspectiva, é tido como masculino, que faz parte dos homens, exercido por eles sobre as mulheres e legitimado por diferenças inscritas em corpos sexuais universais e imutáveis, percebendo o feminino como desprovido de qualquer possibilidade de exercer o poder num mundo coabitado por homens. De acordo com a autora, ao se analisar o poder como elemento comum para a discussão das relações de gênero, deve-se diferenciar as relações de dominação das relações de poder. Portanto, para Foucault (2015), o poder é considerado como capacidade de agir sobre a ação do outro diferenciando-o das relações fixas e assimétricas que caracterizam a dominação, no qual a estratégia concreta de reação deixa de existir.

O conceito de gênero foi incorporado às teorias sociais para debater expectativas em torno da feminilidade e da masculinidade, as relações de dominação, questionando a ideia de que há uma essência que define papéis masculinos e femininos. De acordo com Scott (1990), a categoria gênero considera a subordinação da mulher como uma estrutura de relações de poder determinada pelo sexo, onde a mulher tem uma posição diferenciada em relação ao homem,

seja na família e na sociedade, através do trabalho. Gênero é uma das primeiras categorias construídas sobre a opressão da mulher. Para definir a categoria de gênero:

[...] repousa sobre a relação fundamental entre duas proposições articuladas entre si: a) o gênero é um elemento constitutivo das relações sociais, fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos; b) o gênero é uma forma básica de representar as relações de poder. (SCOTT, 1990, p. 42).

As contribuições sobre gênero formuladas por Scott são fundamentais para se compreender essas diferenças percebidas entre os sexos pelas relações de poder (SCOTT, 1990). O gênero ao tempo em que constitui as diversas instituições sociais e práticas determinadas institui maneiras de viver que através das relações de poder vão produzir os gêneros, definindo para os sujeitos lugares diferenciados na sociedade e assim, as desigualdades sociais, existindo uma construção social e histórica produzida sobre as características biológicas. A avaliação dos comportamentos sociais deve ultrapassar as diferenças biológicas. Nesse aspecto, a ideia é perceber o gênero fazendo parte do sujeito, constituindo-o.

As representações dominantes são apresentadas como naturais e inquestionáveis. Sob esse prisma, o gênero se constitui de quatro elementos:

1) os “símbolos culturais” colocados à disposição das pessoas, símbolos esses, que evocam representações simbólicas múltiplas (e frequentemente contraditórias); 2) os “conceitos normativos”, que expressam a interpretação dos símbolos e determinam significados dominantes para esses símbolos. A religião, a educação, a ciência, a política expressam esses conceitos na forma típica de oposição dualista, categorizando o masculino e feminino; 3) os complexos institucionais nos quais tais símbolos são enunciados, fazendo referência às instituições e à organização social; 4) e, finalmente, a maneira como os símbolos, normas e instituições estão envolvidos na construção subjetiva da identidade de gênero. Ademais, na interação social, a ênfase nos papéis sociais, necessariamente não exclui “os homens”. (CRUZ, 2005, p. 45-46).

Além disso, os estudos de gênero procuram mostrar que as referências culturais são sexualmente produzidas, através de símbolos, jogos de significação, cruzamentos de conceitos e relações de poder, conceitos normativos, relações de parentesco, econômicas e políticas (MATOS, 2009, p. 284). Butler esclarece que não há gênero sem discurso. A autora afirma que discurso habita o corpo e que, de certo modo, faz esse corpo, confunde-se com ele. O conceito de gênero exige um conjunto interdisciplinar e pós-disciplinar de discursos, com vistas a resistir à domesticação acadêmica dos estudos sobre o gênero ou dos discursos sobre as mulheres, e de radicalizar a noção crítica feminina (BUTLER, 2008, p. 12).

A autora desconstruiu o conceito de gênero que vinha sendo discutido pela teoria feminista estruturalista. Ela reflete a dualidade sexo/gênero, levando em conta o ato performativo do gênero. Para ela, o conceito de ato performativo, através de uma construção social e discursiva, é por onde os corpos se veem obrigados e condicionados nos e pelos atos, definindo o constructo de mulheres e homens. Os corpos são também construídos. “[...] esse caso, não a biologia, mas a cultura se torna o destino” (BUTLER, 2008, p. 26). A identidade de gênero também, para Butler, é construída performativamente.

Sendo assim, ela tem ideias que se aproximam dos conceitos foucaultianos ao definir o gênero, não apenas como uma construção social, mas, sobretudo, como discursos que formulam “verdades”, sempre baseados numa relação de poder, entendendo assim o conceito de gênero como produzido. As discussões de gênero estão avançando e, atualmente, o que se tem discutido fortemente é a relação entre sexo e corpo, entre gênero e o sexo, e entre sexualidades, gênero e sexo. A teoria de Butler é, ao mesmo tempo, como deve ser qualquer teoria feminista, uma luta pela defesa do oprimido.

O gênero é pensado nessa tese como central para entender as hierarquias da profissão contábil. No entanto, outras questões entram na análise, como a geração da profissional, seu estado civil e o tempo dividido entre trabalho produtivo/reprodutivo, maternidade e trabalho. Para Butler (2008), o gênero e sua dimensão relacional devem ser o foco dos estudos, em virtude do problema político quanto ao uso dos termos feminino e mulher cujo significado remete a uma identidade comum, ao caráter universal da dominação patriarcal à experiência singular de uma só condição, à chamada “condição feminina”. Na concepção da autora, esses termos não conseguem descrever nem representar as mulheres, pois partem de um princípio universal, que desconsidera os contextos culturais reais que podem explicar os mecanismos da opressão de gênero. As relações de poder citadas estão relacionadas às representações dominantes que se estabelecem na sociedade, tidas como naturais e incontestáveis. Não se pode perder de vista que gênero diz respeito às relações de poder que se desenvolvem no trabalho. Como na perspectiva dos papéis há uma ênfase na interação, ela não necessariamente exclui “os homens” (SCOTT, 1990, p.1).

Os estudos de Bourdieu (Poder Simbólico) e Foucault (Microfísica do Poder) discutem o entendimento das relações de poder no mundo corporativo. Eles analisam as relações de poder entre os indivíduos nos seus micropoderes. Bourdieu (1999) tem como objetivo analisar o *habitus* como um capital simbólico, ou seja, um conhecimento que é adquirido através das práticas dos sujeitos. É um saber prático gerado da socialização desempenhada em determinado

espaço social pelos preceitos tácitos. Para o autor, a importância do seu estudo é entender as estruturas objetivas e subjetivas presentes nas experiências dos indivíduos.

O efeito da dominação simbólica para Bourdieu,

O efeito da dominação simbólica (seja ela de etnia, de gênero, de cultura, de língua etc) se exerce não na lógica pura das consciências cognoscentes, mas através dos esquemas de percepção, de avaliação e de ação que são constitutivos dos ‘habitus’ e que fundamentam, aquém das decisões da consciência e dos controles da vontade, uma relação de conhecimento profundamente obscura a ela mesma. Assim a lógica paradoxal da dominação masculina e da submissão feminina, que se pode dizer ser, ao mesmo tempo e sem contradição, espontânea e extorquida, só pode ser compreendida se nos mantivermos atentos aos efeitos duradouros que a ordem social exerce sobre as mulheres (e os homens), ou seja, às disposições espontaneamente harmonizadas com esta ordem que as impõem. (BOURDIEU, 1999, p.49-50)

Segundo o autor, estas posições estão bem definidas, e fazem compreender na complexa trama de convenções sociais, que a posição feminina, de objeto inferiorizado, mesmo fora do ambiente cultural dos Cábila, segue um padrão muito parecido de submissão e domínio, onde o homem define-se e é definido como o padrão dominante. O interessante é notar no texto de Bourdieu, seu caráter “instrutivo”, que ele mesmo reafirma na sua conclusão. Assim, cedendo ante à necessidade de justificar seus interesses na discussão da “dominação simbólica”, argumentando que o resultado de sua pesquisa seria “capaz de orientar de outro modo não só a pesquisa sobre a condição feminina, ou, de maneira mais relacional, sobre as relações entre os gêneros,”.

Para Foucault (1979), o poder é uma prática social e, como tal, constituída historicamente. “[...] os procedimentos técnicos de poder realizam controle detalhado, minucioso do corpo – gestos, atitudes, comportamentos, hábitos, discursos (p.14).” O poder em sua concepção, “[...] fabrica o tipo de homem necessário ao funcionamento e à manutenção da sociedade industrial e capitalista. [...] a dominação política do corpo que ela realiza responde à necessidade de sua utilização racional, intensa, máxima, em termos econômicos (FOUCAULT, 2015, p. 21).”

O poder é exercido de uma forma mais sutil e intangível: é mais instantâneo, fluído e eficaz. Pode-se dizer que o controle se produz por meio da incorporação da norma, sustentando-se em modos de dominação dependentes da construção da ideia de uma interioridade única, singular e autônoma do sujeito. Essa ilusão de interioridade produz a invisibilidade dos dispositivos de controle e possibilita a invasão da norma em todas as esferas da vida. O poder

nas suas várias interfaces sempre foi e continua sendo essencialmente masculino. Do ponto de vista histórico, a partir das décadas finais do século XX, as relações simbolicamente construídas entre os sexos foram abaladas nas suas estruturas, pela emergência de um lado social feminino que rejeitou as noções solidificadas dos conceitos de superioridade e inferioridade.

No entanto, onde há poder, segundo Foucault, há resistência, mas só existe como uma estratégia das relações de poder. Os sujeitos, apesar das normatizações que lhes são impostas pelos discursos, são capazes de resistência, subvertendo e questionando tais normatizações, gerando novas e contínuas configurações de poder.

A ciência insere-se, desse modo, entre as práticas culturais, como discursos que produzem determinados modos de subjetivação. Tanto a cultura como a ciência são tomadas como práticas que, ao produzirem sentidos, produzem efeitos de verdade, instituindo modos de ser e de compreender e explicar a si e ao mundo.

As análises de Bourdieu sobre a dominação são diferentes das de Foucault, dado que o segundo autor não tem relação com o determinismo, independentemente de ser econômico, biológico ou social. Ele trabalha a ideia de várias dominações (ou governos) que se atravessam, reforçam ou fragilizam sob a forma de um exercício do poder mais plural e menos centralizado. Para o autor,

Uma classe dominante não é uma abstração, mas também não é um dado prévio. Uma classe que se torne dominante, que ela assegure sua dominação e que essa dominação se reproduza, esses são efeitos de um certo número de táticas eficazes, sistemáticas, que funcionam no interior de grandes estratégias que asseguram essa dominação. Mas entre a estratégia que fixa, reproduz, multiplica, acentua as relações de força e a classe dominante, existe uma relação recíproca de produção. (FOUCAULT, 1979, p. 252).

Foucault (2015) afirma que o exercício do poder como um modo de ação sobre as ações dos outros inclui um elemento importante: a liberdade. Ou seja, o poder só pode ser exercido sobre sujeitos livres, enquanto livres, pois não há relação de poder onde as determinações estão saturadas, como na escravidão, que se trata de uma relação física de coação e não de uma relação de poder. A liberdade aparece, portanto, como condição de existência da relação de poder, e não como oposta a ela.

Com base na observação dos pontos de análise das relações de poder, propostos por Foucault (2015),

O controle da sociedade sobre os indivíduos não se opera simplesmente pela consciência ou pela ideologia, mas começa no corpo, com o corpo. Foi no biológico, no somático, no corporal que, antes de tudo, investiu a sociedade capitalista. O corpo é uma realidade biopolítica. (FOUCAULT, 2015, p. 144).

A verdade está circularmente ligada a sistemas de poder, que produzem e apoiam, e a efeitos de poder que ela induz e que a reproduzem. Regime da verdade. Esse regime não é simplesmente ideológico ou superestrutural; foi uma condição de formação e desenvolvimento do capitalismo (FOUCAULT, 2015, p. 54)”.
.

Considerando-se as relações de gênero como relações de poder, pode-se buscar compreender como a ausência da mulher na Auditoria Independente pode configurar relações de poder em seu interior. Da mesma forma, as relações de poder vivenciadas pelas contadoras pesquisadas também são influenciadas pelos postos em que atuam, não podendo desconsiderar suas estruturas mentais (*habitus*), bem como as de relações sociais. É essa perspectiva que se adotou quando da análise da percepção de homens e mulheres sobre as diferenças de gênero na contabilidade e na auditoria independente de Sergipe. Enfocou-se na pesquisa as estratégias desenvolvidas pelos sujeitos pesquisados para se inserirem na carreira, cujo campo de poder é delimitado pelas especificidades de uma área tida como masculina e onde as relações entre homens e mulheres também são influenciadas pelo capital simbólico que cada um deles possui e pelas estruturas mentais de cada um.

A abordagem proposta nesse estudo é resultado do interesse de não limitar o enfoque à simples afirmação de que “a dominação feminista” representa uma desvantagem universal, que define a ‘mulher’ como grupo unitário, e sim compreender as relações de poder entre homens e mulheres como determinantes quase exclusivos da subalternização das mulheres. Diante dos fatos, compreende-se que apesar dos textos legais, os estudos indicam que as desigualdades de gênero ainda persistem como reflexo de padrões culturais da sociedade e, por vezes, são respaldadas na própria legislação ordinária (leis previdenciárias, trabalhistas e outras), na qual se encontram brechas para o descumprimento da norma constitucional.

Com base nos textos, pode-se considerar que esta ideologia impera sob o comportamento das pessoas, sob a construção de suas identidades, sob as suas trajetórias de vida e sob as suas formas de organização social, entre estas, a família. Mesmo já apresentando certa evolução, verificou-se nas diversas áreas de trabalho, quer seja no primeiro, segundo ou terceiro setor, particularmente no campo da Contabilidade e da Auditoria Independente, a nefasta diferença de valorização do profissional em relação ao sexo, restando à grande parte de

profissionais mulheres, ainda que com a mesma ou até melhor qualificação, posições secundárias ou de pouco destaque acompanhadas de remuneração menos privilegiada.

As discussões sobre sexo, raça, etnia e gênero pouco têm relação com a biologia, antes de tudo, elas são questão de Estado e devem estar no âmbito do poder. Quando se propõe ao desafio de avaliar as políticas em relação às diferenças e combate aos preconceitos é com o Estado que se deve dialogar. Toda essa discussão é válida para democratizar as relações. É necessário investigar e derrubar a opressão patriarcal para criar uma outra estrutura social. Estudar gênero é estudar as relações de poder que criam representações sociais. É transformar a situação da mulher na sociedade e elaborar propostas que permitam seu avanço na cidadania, com todos os seus direitos, é, deste modo, uma tarefa pendente para este século. Esse contexto não é diferente no exercício profissional da Contabilidade, particularmente na área de Auditoria Independente. É necessário desconstruir antigos paradigmas enraizados e legitimados pela tradição para que a mulher atuante nessa área tenha oportunidades igualitárias.

3.6 A MATERNIDADE: UMA BARREIRA PARA ASCENSÃO PROFISSIONAL

Hoje em dia, as mulheres têm cumprido duplas ou mesmo triplas jornadas de trabalho. Quando elas entraram no mercado de trabalho continuaram com as funções da vida privada, tendo a necessidade de compartilhar o cotidiano doméstico com os homens. Para elas, essa conciliação da vida doméstica e da profissional tem gerado sobrecargas de trabalho e conflitos em relação à maternidade. Dependendo do número de filhos e da classe social em que se inserem, a sobrecarga aumenta proporcionalmente (ROCHA; DEBERT-RIBEIRO, 2001).

As obras citadas nessa subseção abordaram a educação nos séculos XVII e XVIII, sendo direcionadas principalmente aos homens, mas consideraram, de alguma forma, que as mulheres deveriam ser as primeiras educadoras de seus filhos e, para que pudessem exercer essa tarefa da melhor maneira possível, elas precisavam ser instruídas. Com a necessidade de construir cidadãos melhores, muitos teóricos da educação nomearam as mulheres para assumirem seus espaços maternos na sociedade. Alguns manuais de educação, como o próprio Emílio (1979) de Rousseau e Cartas sobre Educação Infantil (2006) de Pestalozzi, vieram para ensinar às mulheres como cuidar e educar suas crianças.

Nas cartas, Pestalozzi afirma que cabe aos cuidados maternos o auxílio no desenvolvimento das capacidades da criança, uma vez que o Criador concedeu à mãe a aptidão necessária para tal, porém, cabia à criança fazer uso de sua experiência de vida e formação

escolar para o seu aprendizado. Já Rousseau, defendia que as mulheres deveriam ter acesso à educação apenas para serem boas companheiras para os homens, cabendo aos rebentos a aprendizagem através da natureza, ou seja, por via da observação de objetos concretos, a criança adquire os conceitos abstratos.

Nota-se uma preocupação com o "cuidar das crianças", mais precisamente com a relação cuidar e educar, uma vez que a família começou a se preocupar em diminuir o número de crianças para lhe oferecer melhor assistência, maior atenção, enfim, uma melhor educação. A família começa a idealizar a criança como criança e, como disse Rousseau (1979, p. 91) em sua obra Emílio, "A natureza quer que as crianças sejam crianças antes de serem homens." E sendo a família o local de "dominação" das crianças, ela é a formadora da nossa primeira identidade social.

Na obra de Pestalozzi apresenta-se uma concepção de educação em que o cuidar e o educar devem estar associados à formação integral da criança, proporcionando o seu desenvolvimento intelectual e moral. Ele recomendava o estudo como o melhor caminho para o desenvolvimento infantil. Nesse modelo, a ideia da mulher como personagem principal da maternidade passou a ser sua identidade, conduzida, num primeiro momento, por interesses políticos e sociais, que se fizeram presentes ao longo dos séculos.

Essa construção social foi fortemente apontada nos escritos de Pestalozzi (influenciado pelas ideias de Rousseau) onde discute a viabilização de um processo educativo alternativo, a fim de formar o homem para a vida, capacitando-o a refletir sobre suas experiências cotidianas para, através delas, construir seu conhecimento. Ele elabora um método que proporciona o ensino, a instrução e o conhecimento, pois, desde o nascimento valoriza o papel da mãe em relação à educação de seu filho, traçando o paralelo entre ambiente escolar e familiar, atribuindo ao último maior influência na educação infantil. Ao trazer a mulher para o centro da narrativa, como aliada ao processo educacional, Pestalozzi também ventila a importância da diversidade e da equidade. O amor maternal se constitui na força principal da educação. A missão da mãe, portanto, é velar sobre a inocência da criança a fim de que, apesar deste mundo de corrupção, alcance a maturidade da segurança. Nesse toar, esclarece:

A mãe se acha capacitada, e está por seu criador mesmo - para converter-se na força propulsora mais importante no desenvolvimento de seu filho. [...] a mãe tem aptidões, pois a providência a agraciou destas disposições necessárias para sua missão. (PESTALOZZI, 2006, p.6)

[...] quanto mais querido é teu filho, mãe amorosa, com tanta maior pressa queira insistir em que examines esta vida em que ele será introduzido algum dia. Encontra-se cheia de perigos? Pois deves rodear teu filho de um muro protetor que preserve sua inocência. A vida lhe parece como um labirinto de erros e equívocos? Neste caso deve mostrar-lhe aquele que o levará ao manancial da verdade. [...] deve alimentar em seu filho aquele espírito de atividade que mantém viva suas forças e que pode lhe conceder estímulo a superar-se. (PESTALOZZI, 2006, p.15).

A escola idealizada por Pestalozzi deveria ser não só uma extensão do lar como também deveria se inspirar no ambiente familiar, a fim de oferecer uma atmosfera de segurança e afeto. O cuidar e o educar estariam relacionados.

De todas as instituições escolares, as que trazem mais benefícios são aquelas onde se cultiva a arte de educar: Os alunos devem aprender nestas escolas a atuar como professores, e educá-los de modo que se convertam em educadores. Sendo que o caráter feminino, sobretudo, é que deve ser educado nesta direção a fim de capacitá-la para poder desempenhar um papel singular na educação de seus filhos desde os primeiros dias de vida. (PESTALOZZI, 2006, p.110).

O autor chega ao ponto de afirmar que a religiosidade humana surge da relação afetiva da criança com a mãe, por meio da sensação de providência. O papel da mãe é um alicerce de qualquer processo educacional. A família é essencial na educação das crianças, sendo organizada no modelo cristão e tendo a figura materna como guia. Através da exposição das ideias de Pestalozzi, pode-se observar que a mulher possui capacidade única para educar. Para auxiliar a criança no desenvolvimento de suas capacidades, a mãe não necessita de uma formação refinada. Nos primeiros anos de vida do filho, todos os conhecimentos adquiridos pela mãe mediante a mais completa formação que possa ter tido, mostram-se incapazes de facilitar a sua missão, pois é necessário que ela possua principalmente o amor intuitivo, de sorte a identificar a melhor forma de passar seus conhecimentos ao rebento. Para tanto, toda mãe deve ter consciência das suas ações, levando em conta a necessidade de ter uma clara ideia sobre qual é o objetivo que deve guiar a educação de seu filho, decidindo sobre os meios que precisa desempenhar no primeiro estágio da educação.

Nas suas ideias, a mulher precisa de valores superiores (amor espiritual e de fé) para que possa obter êxito na melhor preparação de sua prole. Para tanto, a mãe precisa ser educada em sua juventude, fazendo uso de experiências pessoais e cultivando a abnegação pessoal. Pestalozzi procurou trazer contribuições a respeito de como isto deveria ocorrer. A mulher deveria ser a “rainha” do mundo doméstico/privado, uma figura insubstituível na educação das crianças pequenas.

Pestalozzi (2006, p.7) afirmava que “a mãe já possui todos os quesitos necessários para educar, só necessita que os mesmos sejam incentivados para que possam fluir juntamente com todo o seu amor intenso.” Nesse entendimento, a maternidade seria um fenômeno inerente à condição feminina. Esta ideologia termina imperando sob o comportamento das pessoas, sob a construção de suas identidades, sob as suas trajetórias de vida e sob as suas formas de organização social, entre estas, a família. Conforme Hall (2004 apud Bonelli, 2016, p. 261) “é a partir da experiência que ela desloca a ortodoxia profissional e vai vivendo a maternidade como diferença na carreira, constituindo o jogo de identidades.”

Todo esse universo de construção ideológica da educação teve o homem, através da formulação das teorias, como mentor e a mulher como atriz principal, visto que ela teve sua atuação de vida e profissional atrelada ao cuidado e ao zelo da prole, desde as teorias do “belo sexo” até a sua “santificação”. É somente na modernidade que se começa a discutir a não “biologização” feminina da educação. Como foi possível compreender, o papel social da mãe configurou-se, ao longo dos anos, como a única função valorizada para a mulher, como uma guardiã do lar. Assim, ser mãe seria pertencer a uma classe especial, ter uma posição de aparente prestígio dentro da sociedade.

Com toda essa situação, muitas mulheres têm maiores dificuldades quando o assunto é o mercado de trabalho. Elas terminam apresentando problemas de mobilidade em horários extras e viagens a negócios. A maternidade virou um grande limitante à ascensão na carreira profissional. O afastamento para a licença-maternidade e à amamentação restringem muito a sua participação nas organizações (GIFFIN, 1993). Essa situação é resultado das relações sociais opressoras, patriarcais e preconceituosas que dificultam a carreira da mulher. As mulheres, em sua história, foram forçadas pelo trabalho reprodutivo. Essa distinção, para a citada Hirata (1994), trouxe inúmeras consequências, entre elas, o não reconhecimento, por parte dos empregadores. Essa questão foi acompanhada da divisão sexual do trabalho, gerando uma maior concentração de mulheres nas profissões de atividades mais rotineiras, e os homens, naquelas mais inovadoras e qualificadas.

Com isso, o ingresso das mulheres no mercado veio acompanhado das marcas peculiares do feminino e da reprodução da vida privada, com as habilidades do cuidar, ocasionando em posições profissionais estratificadas, segundo o gênero. De modo igual, concordando com Bonelli (2016, p. 253), “a separação entre trabalho e vida familiar é diluída quando se trata da reificação do estereótipo dos cuidados como assunto de mulher.” Termina que as oportunidades de trabalho vão ser aquelas disponíveis para cada sexo, são determinadas a partir da

consideração sobre as responsabilidades da mulher no âmbito familiar e doméstico, e sua capacidade de “conjugar” o trabalho profissional com o trabalho doméstico. Para manter essas duas esferas, trabalho e família, preservando a carreira profissional, não tem sido fácil. As estratégias têm sido de transferir as tarefas familiares a outras mulheres (babás, avós, tias, empregadas domésticas), reproduzindo os códigos de gênero. Outra forma de tentar driblar essa situação é procurar um trabalho em que se tenha a maior flexibilidade possível de tempo, podendo conciliar as esferas públicas da privada. Esses fatores sociais e culturais mediados por uma base material conduzem frequentemente à inserção de trabalhadoras em atividades informais caracterizadas pela instabilidade e de baixos rendimentos, que permitem com maior facilidade o cumprimento da conciliação do trabalho produtivo com o reprodutivo.

Mesmo que a mulher tenha sucesso na carreira, a maternidade transformou-se num receio de prejudicar o que se conseguiu graças aos custos emocionais e à sobrecarga de jornadas. Mesmo assumindo outros papéis na sociedade, a mulher sente a responsabilidade de cuidar das atividades domésticas. Muitas delas continuam sendo “controladas” pelos estereótipos socialmente construídos. Nesse sentido, é essencial, primeiramente, perceber e compreender que essas questões foram construídas socialmente, culturalmente, e são passíveis de mudanças, não podendo a contínua naturalização e nem a reprodução, para, posteriormente, “criar condições de igualdade profissional entre os sexos” (BADINTER, 1985, p.137). Assim, não fica tão penosa para a mulher sua ascensão na carreira.

As pesquisas que partem da divisão do trabalho, os empregos ditos de proximidade¹⁵ ou de serviços, o trabalho em tempo parcial ou o advento de um terceiro setor trazem de volta a preocupação com a remuneração do trabalho feminino (produtivo e reprodutivo). As análises do emprego e do trabalho profissional situam a questão da precarização social e das condições de trabalho como importantes objetos de pesquisas interdisciplinares (Hirata, 2003, p. 122).

3.7 A CONSTRUÇÃO DE UMA IDENTIDADE DE GÊNERO E PROFISSIONAL

Esta subseção tem por objetivo levantar questões teóricas sobre a construção das identidades sociais e profissionais nas trajetórias da formação profissional do sujeito à inserção

¹⁵ A economia do cuidado ou os empregos de proximidade são aqueles que asseguram de forma direta num quadro de proximidade física ou relacional, a valorização das pessoas, ou o bem-estar e qualidade de vida e a coesão das comunidades locais. Podem ser classificados como serviços pessoais (cuidado de idosos e portadores de necessidades especiais) ou sociais (serviços de valorização do espaço urbano e de animação desportiva, cultural e de lazer).

no mercado de trabalho. Entende-se que a formação da graduação e as experiências profissionais vão contribuir nesse processo.

Na vida, o sujeito passa por inúmeras experiências pessoais e profissionais que vão produzir, através de seus espaços sociais (escola, família, profissão), representações sociais e identitárias. Nessa perspectiva, os sujeitos vão interagir hábitos específicos em cada um desses espaços, num determinado contexto histórico. Educação, formação, acesso a recursos, volume de empresas e/ou clientes, relações sociais e idade também são envolvidas, entre outras variáveis, nos processos que caracterizam a produtividade e a retenção da força de trabalho em um campo profissional especializado. Dentro dessa perspectiva, o nosso propósito é entender como os/as auditores/as independentes constroem suas identidades profissionais, fazendo uma articulação com os problemas de gênero, entendendo que, primeiramente, deve-se refletir sobre a identidade social, na qual o sujeito pertence a um grupo com uma história, cultura e língua.

Inicialmente, segundo Hall (2003), a identidade é determinada no nascimento pela linhagem dos genes, através do parentesco, e para possuir uma identidade cultural. Nesse sentido, é fazer parte de uma tradição, com as influências, ações e moldes de um povo. Assim, supomos que quando se nasce já se adquire uma identidade. Bauman (2005, p 29) define como “pertencer-por-nascimento.”

Nossas identidades são significados e reconhecimentos entre o nosso eu e o outro. Além, como pensa Silva (2012), são resultados de relações de poder. “[...] não são entidades preexistentes, que estão aí desde sempre ou que se passaram a estar aí a partir de algum momento fundador, elas não são passíveis da cultura, mas têm que ser criadas e recriadas” (id., 2011, p. 96). Todas as alterações sociais, econômicas e políticas vão refletir profundamente na construção identitária do indivíduo (HALL, 2001).

Castells (1999, p.22) oferece um significado e operacionalização conceitual da noção de identidade: “No que diz respeito a atores sociais, entendo por identidade o processo de construção que significa com base em um atributo cultural, ou ainda um conjunto de atributos culturais inter-relacionados.”

Perguntas tipo “quem sou eu?” e “onde estou?” serão respondidas através do “outro”, são as relações entre o eu e o outro que vão se constituindo nas condições de trabalho, na vida cotidiana, na produção cultural, entre outras. Como diz Bauman (2005, p. 13) “identidade é um processo contínuo de redefinir-se e de inventar e reinventar a sua própria história.”

O “pertencer-por-nascimento” afirmado por Bauman em seu livro *Identidade* (2005), está relacionado com o pertencer a uma nação, na qual sua convenção foi construída intensamente pela humanidade. Esse “pertencer” vai influenciar nossas falas e nosso modo de

ser. Ele também concorda que a família, estado e igreja são constituintes importantes na construção da identidade. As identidades estão em constante movimento. Não são fixas e nem imutáveis. O sujeito constrói e reconstrói ativamente seu papel na sociedade. A identidade para si e a identidade para o outro são ao mesmo tempo inseparáveis e ligadas de maneira problemática. “Inseparáveis, uma vez que a identidade para si é correlata ao Outro e ao seu reconhecimento: nunca sei quem sou a não ser pelo olhar do Outro” (DUBAR, 2005, p. 135).

É a fonte de significado que expressa a experiência de um povo, cuja origem e construção encontram-se essencialmente nos seus processos formativos individuais. É formada a partir de instituições dominantes. Somente assumem tal condição quando e se os atores sociais as internalizam construindo seu significado com base nessa internalização (CASTELLS, 1999).

Assim, a identidade é um processo de mudança permanente que ocorre desde o nascimento até o final da vida, sendo permeada pelas relações de trabalho e sociais. Bauman amplia um pouco mais essa reflexão.

As ‘identidades’ flutuam no ar, algumas de nossa própria escolha, mas outras infladas e lançadas pelas pessoas em nossa volta, e é preciso estar em alerta constante para defender as primeiras em relação às últimas. Há uma ampla probabilidade de desentendimento, e o resultado da negociação permanece eternamente pendente. (BAUMAN, 2005, p. 19).

Em lugar de identidade, Dubar utiliza, preferencialmente, a expressão ‘formas identitárias’, com a finalidade de indicar que

Trata de formas assumidas pela linguagem que podemos encontrar em outros campos e que remetem a visões de si e dos outros, de si pelos outros, e também dos outros por si. São ‘categorias atribuídas’ (identidades para o outro) e identidades ‘construídas’ (identidade para si). (DUBAR, 2005, p. 156).

Toda a história do indivíduo inicia no processo de socialização, na sua relação com o outro. É do contexto histórico e social que o homem vive. Tudo começa durante a infância, a socialização “inicial”, construindo regras, valores e signos, originados pela família, ambiente escolar e da relação com seus grupos etários. Essa socialização vai contribuir para fornecer as referências culturais. A partir de então, os indivíduos vão identificar seus grupos de pertencimento e de referência. Essa identificação é um processo de construção que se dá por meio de relações sociais.

Dubar (2005) considera que a socialização é um processo de identificação, de construção de identidade, ou seja, de pertencimento e de relação. Socializar-se é assumir seu pertencimento a grupos (de pertencimento ou de referência), isto é, assumir pessoalmente suas

atitudes, para que elas guiem amplamente a sua conduta de forma intuitiva. Esse processo, para o autor (2005, p. 24) “depende do sistema relacional do sujeito.”

Já Postic considera que

A socialização é um processo de aprendizagem de condutas pelo conhecimento que se tem das características das situações, das pessoas, das formas de ação que parecem apropriadas, além do uso nas relações com os outros; essas condutas são fruto da experiência de cada indivíduo. (1995 apud OLIVEIRA 2011, p. 346).

Para entender o processo de construção da identidade, é necessário avaliar os aspectos pessoais (experiências de vida e as relações sociais estabelecidas no trabalho) e levar em conta a relação do processo de produção e capital. Outra questão é que a identidade não é construída da mesma forma por homens e mulheres, em razão de cada um se apropriar da realidade simbólica e socioeconômica, a partir da interpretação que faz da diferença anatômica entre os sexos. Bauman (2005, p. 13) salienta “qualquer que seja o campo de investigação em que se possa testar a ambivalência da identidade, é sempre fundamental distinguir os polos gêmeos que esta impõe à existência social: a opressão e a libertação. Esse círculo misterioso precisa ser rompido.” Na visão de identidade e diferença como criações sociais e culturais Silva afirma que

Na disputa pela identidade está envolvida uma disputa mais ampla por outros recursos simbólicos e materiais da sociedade. A afirmação da identidade e a enunciação da diferença traduzem o desejo dos diferentes grupos sociais assimetricamente situados, de garantir o acesso privilegiado aos bens sociais. A identidade e a diferença estão, pois, em estreita conexão com a relação de poder. (SILVA, 2012, p. 82).

A identidade sexual e a relação entre os sexos são construções sociais que, infelizmente, têm se cristalizados em torno das diferenças biológicas e variam de acordo com a história. A importância da abordagem de gênero é justamente analisar a autoconstrução desses sujeitos. Com isso, as mulheres constituem-se em “sujeitos sociais”. A identidade social da mulher, assim como a do homem, é construída pelas atribuições dos papéis, os quais a sociedade espera que sejam cumpridos pelas diferentes categorias dos sexos. Já há uma “predestinação” de como a mulher deve viver em sociedade. É natural que as funções domésticas sejam realizadas pelas mulheres e que os espaços públicos sejam mais ocupados pelos homens. Fagundes (1999, p. 63) nos alertou quando citou “[...] as mulheres se direcionam para as carreiras que a sociedade delimita como mais adequadas a elas. Com isso, o magistério solidificou-se como profissão feminina, posto que cuidar e servir adequam-se perfeitamente à destinação da mulher.”

Dessa forma, Bourdieu (1999) e Louro (1997) apontam que a reprodução de papéis sociais e profissionais de homens e mulheres é também de responsabilidade da escola, considerada como uma instituição de controle e conservadora, em que essas lições são confirmadas e permeadas pelas diferenças. A escola distingue os corpos e as mentes dos meninos e das meninas e, desta forma, os sujeitos, por sua vez, vão se transformar em passivos receptores de imposições externas. Para Bourdieu (1999) há nisso tudo a influência de fatores biológicos, sociais e culturais como justificativa, com a expectativa da sociedade e as cobranças exercidas sobre as diferenças biológicas, legitimando a dominação masculina e inscrevendo-a em uma natureza biológica que é também uma construção social naturalizada.

As identidades coletivas nas sociedades modernas são recursos sociais, instrumentos através dos quais os indivíduos formam grupos estáveis, dão sentido à ação social e a partir dos quais negociam sua posição dentro do próprio grupo e/ou sociedade. Essa identidade coletiva está associada à luta por direitos específicos (SORJ, 2013).

A socialização dos grupos profissionais iniciada na formação acadêmica estimula a aquisição de comportamentos profissionais específicos, que devem ser postos em prática no exercício da profissão. Por não ser algo fixo, estes comportamentos modificam-se ao longo das experiências profissionais posteriores, constituindo parte da realidade do mundo de trabalho.

As identidades profissionais são construídas socialmente pelos indivíduos com a finalidade de se reconhecerem uns aos outros no campo do emprego e do trabalho. De acordo, ainda, com Dubar (2005), a identidade profissional atravessa momentos de desconstrução e reconstrução, em determinados momentos particulares da vida do indivíduo, por meio de fatos marcantes e, também, por meio de situações profissionais que atingem diretamente sua pessoa. A identidade profissional de cada trabalhador/a está exposta a constantes mudanças decorrentes do contexto social, político e econômico.

A discussão acerca do trabalho em contabilidade e a construção da identidade profissional contábil passa, necessariamente, pelas questões da forma em que está configurada a relação entre nos processos de formação, nos currículos, qualificação, organizações e experiências de trabalho na contabilidade, especificamente na área de auditoria, nas particularidades dos contextos locais, uma vez que a política de qualificação é um espaço privilegiado de experiência relacional, de discursos, de intermediação entre o si antigo e o novo si próprio (DUBAR, 2005); ou seja, entre o processo de formação e o processo de trabalho em auditoria, de socialização, viabilizando uma ligação dos conhecimentos anteriores para os novos. Com isso, “é na articulação desses dois eixos, formação e trabalho, que intervêm as

maneiras como cada um se define, simultaneamente como ator de um sistema determinado e produtor de história específica [...]” (DUBAR, 2005, p.20).

O processo de construção da identidade profissional na Auditoria Independente é permeado pela dinâmica do mercado, pela concepção de trabalho e pela posição e status da profissão no contexto social, apresentando como resultante do processo de formação profissional e do processo de inserção no mercado de trabalho, ou seja, as primeiras experiências profissionais do/a auditor/a, a possibilidade de consolidação da formação profissional na realidade cotidiana do trabalho e seu contexto.

As trajetórias fazem parte deste contexto de identidade. Elas se referem à articulação entre as estratégias individuais e o marco histórico social em que se situam os sujeitos. As trajetórias femininas e seus processos identitários na profissão sempre tiveram um controle maior da sociedade patriarcal. Os papéis femininos, o que devemos fazer, o que devemos ser, por muitos anos, não foram questionados.

O universo profissional é um espaço de disputa, a partir do momento que se legitima os recursos para a entrada e manutenção na hierarquia da profissão. Nessas disputas, os trajetos sociais e profissionais dos indivíduos são, muitas vezes, comprometidos por recursos legitimados. É necessário que se investigue as esferas sociais para a entrada e crescimento profissional. Quais são os recursos que podem contribuir para essa inserção e crescimento? Quais os desafios encontrados? Como contorná-los? Quais os princípios de identificação com a profissão?

Fatores como família, classe social, sexo, raça/etnia, trabalho, formação escolar e engajamento (político, militante) são, provavelmente, muitas das respostas a essas questões. Segundo Passy (2005 apud Petrarca, 2008, p. 2) “essas esferas estão em constante interação e não ocupam o mesmo lugar na vida dos sujeitos. Assim sendo, percebe-se que as percepções e as atitudes dependem do passado do indivíduo, de suas inserções e de suas experiências adquiridas.”

[...] a construção das identidades profissionais é, portanto, inseparável da existência dos planos de emprego-formação e dos tipos de relação profissional que estruturam as diversas formas específicas de mercado de trabalho, mercados internos das firmas, mercados profissionais ou de ofícios, mercados externos[...] (DUBAR, 2005, p. 327).

As identidades, portanto, estão em movimento, e essa dinâmica de desestruturação/reestruturação, às vezes, assumem a aparência de uma “crise das identidades”.

As identidades sociais e profissionais não são expressões psicológicas de personalidade individuais nem produtos de estruturas ou de políticas econômicas impostas de cima, mas sim construções sociais que implicam a interação entre trajetórias individuais e sistemas de emprego, de trabalho e de formação. (DUBAR, 2005, p. 330).

Há uma identidade construída socialmente nos grupos profissionais que atuam na auditoria independente, a qual precisa ser conhecida, compreendida e discutida para que se possa, no futuro bem próximo, ser também representada por um percentual maior de mulheres. As experiências vivenciadas pelos/as alunos/as do curso de Ciências Contábeis e as vivências do ambiente profissional, ou seja, os processos de formação inicial e continuada, vão construir uma identidade profissional que reflete na decisão de se inserir na carreira de Auditor/a Independente. Entender o motivo da baixa participação feminina nessa área de atuação é uma discussão que envolve todas as categorias aqui envolvidas, a saber: gênero, relações de poder, patriarcado, trabalho e identidade.

Difícil na vida é aprender a operar com muitos deslocamentos, terrenos pantanosos e escorregadios, obras inacabadas, certezas provisórias. Mais difícil ainda é aprender a traçar estratégias de luta política a partir desta incompletude. Tarefa complexa, com certeza, pois a militância clássica (como em geral toda luta política) exige objetivos determinados, estratégias definidas, união de forças precisa em cima de objetivos claros etc. É em verdade toda uma visão de mundo que se modifica, para aceitar o entre lugar, o devir. Mas que não recusa momentos de condensação da luta, na forma de identidades, sempre provisórias, posições de sujeito, individual ou coletivo, fruto de interpelações políticas momentâneas, o que talvez seja o que alguns chamam de essencialismo estratégico, sem peso da estratégia permanente que tem esta expressão. (SEFFNER, 2011, p. 73).

Deve-se compreender que a identidade, que se é atribuída socialmente, é reconstituída em termos políticos e não “sexuais”. Será que um posicionamento político pode abrir espaços de liberdade dentro de regimes de poder concretos em que vivemos? Essa é uma questão a se pensar, até porque se sabe que a sexualidade não é nenhuma forma de liberdade, uma vez que é um instrumento de poder, cada vez mais, manipulada pela divisão sexual do trabalho (BENTO, 2011).

Se as identidades não são fixas tampouco determinadas pela natureza, quando esse debate transpõe os limites pessoais, ou seja, quando chega às portas das identidades coletivas, teremos que pensar como dar coerência no campo da disputa política a esta concepção nômade de identidade. (BRAIDOTTI apud BENTO, 2011, p. 107).

Dessa forma, entende-se que a educação, seja a formação inicial ou a profissional, é o melhor espaço para tornar essas discussões concretas, a fim de desconstruir discursos enraigados

pela cultural patriarcal. A educação, como processo de socialização dos papéis de gênero, afeta e contribui substancialmente para a configuração dos processos identitários dos indivíduos, sejam homens ou mulheres. Cada campo institucional constrói conceitos diferentes de feminilidade e de masculinidade, da mesma forma que cada área profissional evidencia tais conceitos. Os sujeitos vão assumir formas de conduta dependendo de cada campo institucional em que estejam atuando.

4 A PROFISSÃO, O CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E A AUDITORIA INDEPENDENTE

A presente seção tem como objetivo contextualizar historicamente, de forma breve, a profissão de Contador/a e a carreira de Auditoria Independente no Brasil e em Sergipe, pensando no percurso dos atores sociais dentro da carreira, os empregos ocupados, as percepções e suas mudanças e o processo de construção de categorias profissionais, sob a ótica da Sociologia dos Grupos Profissionais. A seção traz contribuições importantes para o entendimento de fatos e momentos socioeconômicos de épocas passadas. Tais considerações evidenciam a relevância dessa área do conhecimento para as pesquisas educacionais e econômicas, uma vez que permite uma compreensão de suas relações com o mundo.

Assim, buscou reconstituir, com esse texto, uma reflexão sobre o papel da Contabilidade e da Auditoria, sua importância como ferramenta de desenvolvimento do Estado, resgatando sua memória e sua evolução, fomentando a valorização da profissão contábil. Ressaltam-se, aqui, as redes de interdependência, pois “[...] cada pessoa que passa por outra, como estranhos aparentemente desvinculados na rua, está ligada a outras por laços invisíveis, sejam estes laços de trabalho e propriedade, sejam de instintos e afetos” (ELIAS, 1994, p. 22). Nesse sentido, os variados tipos de funções, por mais díspares que possam demonstrar ser, tornam-se dependentes, imbricadas, vivendo em uma rede de interdependências.

O papel do pesquisador na construção desse conhecimento histórico é de grande importância, pois ele tem a responsabilidade de construir um conhecimento apropriado, uma versão mais próxima possível da verdade. Assim, “[...] narrativa dentre outras narrativas, a história singulariza-se, entretanto, pelo fato de que mantém uma relação específica com a verdade ou, antes, de que suas construções narrativas pretendem ser a reconstrução de um passado que existiu” (CHARTIER, 2002, p. 237).

Dessa forma, a compreensão dessa seção é necessária, pois assim como ocorrem alterações e permanências, altera-se também a história das ideias educacionais, profissionais e pedagógicas e é preciso compreender não somente como alguns grupos particulares – professores, intelectuais, políticos, bacharéis – têm autoridade suficiente para introduzir mudanças, mas também em que medida as ações desses grupos são parte muito importante do quadro geral da educação e da cultura em uma determinada época, repercutindo, muitas vezes, por um longo período.

4.1 A CONTABILIDADE PELO OLHAR DA SOCIOLOGIA DAS PROFISSÕES

Pensar a vida profissional é pensar a formação que o sujeito teve e a sua identidade social. É compreender a cultura de um grupo de uma determinada época (PETRARCA, 2015). A profissão deve ser pensada como um estudo sociológico, com um olhar sobre a dinâmica das relações entre sujeitos, através de diferentes recursos: sociais, educacionais, intelectuais e políticos (BOURDIEU, 2004).

A pesquisa em Sociologia das Profissões, a partir da abordagem biográfica, traz contribuições importantes para a compreensão da relação entre as profissões no mercado e com o Estado. Um dos seus grandes temas está relacionado com a legitimação da usurpação de credenciais e do corporativismo das profissões, compreendendo a garantia da autonomia técnica na conquista de monopólios de prestação de serviço ou na extensão dos postos de trabalho no mercado. Nessa perspectiva, busca-se analisar as condições sociais do surgimento e estabelecimento da Profissão de Contabilidade em Sergipe com o intuito de averiguar e identificar como se deu a construção histórica da profissão, sua profissionalização e regulamentação. Isso trará subsídios para uma compreensão ampla do processo social (ELIAS, 2006) e das trajetórias, disputas e recursos sociais mobilizados por estes agentes (BOURDIEU, 2007) associados ao pano de fundo da profissionalização (FREIDSON, 1996) e sua estruturação (DUBAR, 1997). Os estudos sobre as profissões surgiram de forma sistemática há mais de 70 anos, com a denominação de Sociologia das Profissões, tendo origem na Inglaterra, com o objetivo de entender o processo de autonomia de uma profissão. Esses estudos ganharam força com a Revolução Industrial e com todo processo de globalização da época, mas foi nos anos 60, devido a importância do título e diploma para o reconhecimento e credenciamento das atividades profissionais, que os estudos foram consolidados.

Inicialmente, a Sociologia das Profissões foi desenvolvida dentro dos paradigmas teóricos da sociologia anglo-americana com uma abordagem funcionalista, seguindo os pensamentos de Merton e Parsons em “construir os princípios de coerência do conjunto de características das profissões, isto é, uma teoria do funcionamento, senão da gênese, dos grupos profissionais” (Rodrigues apud Chapoulie, 1973, p. 91).

A Sociologia das Profissões assentou-se em, basicamente, duas questões principais: (1) “a delimitação e posicionamento dos grupos profissionais” e (2) “a coesão ou unicidade interna das profissões” (Barbosa, 2003, p. 32). Suas análises sobre profissões sempre ocorreram nos contextos político, social e econômico de cada época e suas principais correntes são: funcionalista, interacionista e neweberiana. Apesar de afirmarmos que a profissão é um

acúmulo de conhecimentos específicos gerado pela experiência prática, cotidiana, de uma tarefa e pela formação adquirida em uma instituição, existem vários conceitos de profissão (FONSECA, 2007). O seu conceito clássico vem da obra de Carr-Saunders e Wilson, *The Professions* (1933), “emerge quando um número definido de pessoas começa a praticar uma técnica definida, baseada numa formação especializada.” A abordagem funcionalista foi a primeira a elaborar uma teoria sobre os ofícios, destacando o papel e a importância do profissional e teve Jean Chapoulie como um dos revisores dessa corrente. Ele analisa os estudos sobre os grupos profissionais como

[...] modo autônomo, sem referência à posição dos profissionais na estrutura social e/ou nas relações destes com outros grupos. Assim, são as próprias demandas e as características sociais dos consumidores dos serviços que geram o status social, e o papel do conhecimento próprio de uma área é o eixo da posição dos grupos na estrutura profissional. (CHAPOULIE apud CRUZ; AGUIAR, 2011, p.15).

Para Chapoulie, a profissão significa, além do pragmatismo, a divulgação de possibilidades morais, certas unidades sociais e a ocupação de funções integradoras.

Um outro sociólogo que também pensou a profissão em uma abordagem funcionalista foi Talcott Parsons, um dos maiores representantes, com a visão de *profissão na perspectiva ideológica de um benefício coletivo*. Ele entende as profissões como sistemas de solidariedade em que a identidade tem como fundamento a competência técnica dos membros de uma dada profissão, sendo esta competência adquirida em escolas, universidades e centros de treinamentos. As profissões têm uma localização específica na estrutura social e no sistema cultural. Sobre a teoria de Parsons acerca das profissões, cabe ressaltar que

[...] a teorização parsoniana atribui às profissões uma posição intersticial na estrutura social, razão do tipo de orientação coletivista dos profissionais. Mas, além disto, os profissionais realizam a mediação entre as necessidades individuais e as necessidades funcionais, contribuindo assim para a regulação e o controle que permitiriam o melhor funcionamento possível do sistema. (BARBOSA, 2003, p. 6).

Para Parsons o sistema social é totalmente funcional. Os principais critérios para delimitar uma profissão, nessa perspectiva são: os participantes das profissões têm treinamento técnico formal, são vinculados a alguma instituição que necessite deste seu treinamento, possuem domínio da racionalidade cognitiva e desenvolvem habilidades especiais. Há, ainda, o controle de uma profissão sobre o uso social de suas qualificações. Para ele, o conhecimento ocupa lugar central.

Nesse sentido, as estruturas particulares de uma profissão, suas funções e sua política de formação – como a exigência do diploma acadêmico – servem para garantir a qualidade dos serviços prestados, uma vez que os clientes não dispõem de competências específicas para apreciar o que está sendo oferecido (PARSONS, 1962). A escola funcionalista se constituiu como uma das primeiras abordagens a elaborar uma teorização sobre as profissões e a dar uma ênfase sistemática à vida profissional, baseando-se, sobretudo, na especialização das tarefas profissionais que decorrem da alta divisão do trabalho. Essa perspectiva definiu a profissão como uma comunidade homogênea cujos membros partilham identidades, valores, elaboração de regras e interesse, centrando-se nos mecanismos que asseguram a coesão nas diversas profissões. Outro ponto a destacar em relação à perspectiva funcionalista das profissões, é a importância das Associações Profissionais como instrumento de manutenção e proteção das profissões. Elas têm a finalidade de controle ocupacional e de auto regular os ofícios. As associações regulam as normas da relação profissional/cliente. Não existia regulação se não houvesse essa relação, para os funcionalistas.

Com o avanço do capitalismo industrial na Inglaterra e nos Estados Unidos, no século XIX, muitas ocupações recém-criadas necessitavam de um reconhecimento para que atuassem como profissões. É justamente nesse momento que o título e diploma ganham força. O reconhecimento, através de um diploma, estava associado ao prestígio social dado às profissões liberais tradicionais, como a medicina e a advocacia, por exemplo, nessa época. Para conseguir um lugar privilegiado e seguro no mercado, as ocupações precisavam buscar o apoio do Estado. Assim, ser reconhecido como profissional, nessas condições nacionais, além de possibilitar maior reconhecimento social, permitia proteção, confirmada pelo Estado, contra a competição no mercado de trabalho (FREIDSON, 1998 apud PETRARCA, 2015).

Seguindo a abordagem interacionista, Freidson, considerado um dos fundadores da sociologia médica, denomina as profissões como uma especialização do trabalho, devendo passar por uma aprendizagem formal, a fim de receber uma certificação. Essa certificação seria o diploma. No seu livro *Professional Dominance* (1970), ele vai discutir sobre a profissão da medicina dentro dos hospitais e a posição de dominação que ela ocupa em relação às outras no campo da saúde, além de discutir sobre a doença como um conceito social definido pela medicina. Nesse momento, ele destaca a divisão organizada do trabalho e a influência do controle sobre ela. Há uma preocupação com as consequências sociais que derivam do prestígio que a medicina tem, onde a doença é o menor interesse. Para o autor, a profissão significa um método de ocupação no trabalho controlado pelos seus membros, Estado e pelos clientes. Os

membros da ocupação determinam o conteúdo de suas atividades, as metas, os termos e as condições de trabalho, bem como os critérios pelos quais ele pode ser legitimamente avaliado, ou seja, autoregulação (FREIDSON, 1996). O saber passa a ser controlado. O controle, poder e monopólio passam a ser categorias importantes na análise das profissões. A análise de Freidson (1986 apud Barbosa, 2003, p.7), tem como ponto de partida “a relação entre criação, transmissão e aplicação do conhecimento formal e o poder.”

Toma-se então como referência para compreensão das profissões as suas três dimensões mais fundamentais, de acordo com Freidson (1996): a *expertise*, o credencialismo e a autonomia. A primeira refere-se à condição de as profissões determinarem quem pode exercê-la, a segunda, refere-se reconhecimento formalmente concedido ao conhecimento específico ou perito da profissão e a terceira refere-se à faculdade de se autogovernar, à liberdade ou à independência moral ou intelectual das profissões. Assim, é identificado, na abordagem freidsoniana das profissões, principalmente, os conceitos de *expertise* relacionados à uma ocupação que intenciona sua institucionalização, através das complexas relações entre profissões, cultura e sociedade, credenciamento como forma de reconhecimento e construção social de uma prática e, autonomia, que possibilita a real definição de uma prática como profissão. Freidson (apud Cruz e Aguiar, 2011, p. 9) enfatiza o “[...] controle do conhecimento de uma área de saber como requisito para a organização de um grupo profissional e defende que o monopólio do conhecimento é assegurado pela formação continuada.” As profissões passam a ser consideradas como comunidades homogêneas nos anos 60 e o conhecimento formal, abstrato, de nível superior é o consenso que mais se destaca. O conhecimento passa a ser considerado como não democrático, monopolizado e concentrador de poder (BONELLI, 1993), surgindo uma visão mais interacionista que vai se contrapor à visão funcionalista. Segundo Braga e Silva (p. 6):

[...] com o paradigma interacionista, o mais importante é verificar como uma ocupação se transforma em profissão, em vez de definir o que esta é. O seu principal foco de interesse assenta no processo de transformação das ocupações, isto é, identificar as circunstâncias pelas quais as ocupações se transformam em profissões.

Na visão interacionista e mais monopolista, Bonelli resgata,

O sistema formal apenas estabelece os limites da competição, dentro do qual atua um sistema informal de credenciamento. Este frequentemente utiliza critérios discriminatórios como o gênero, a raça, a religião, a etnia e a cultura de classe, que operam para estruturar o desenvolvimento das carreiras e criar

um sistema de estratificação na profissão. (FREIDSON, 1986 apud BONELLI, 1993, p. 26).

A profissão passa a ser vista como a relação entre profissional e cliente com modelos e formas de controle e de poder. Os profissionais de uma dada área monopolizam saberes. Em um estudo sobre o profissionalismo, intitulado *Professions and Power* (1972), James Johnson afirma “[...] o cerne da questão não é mais o atendimento às necessidades sociais, mas a imposição dessas necessidades e dos formatos dos serviços prestados” (Bonelli, 1993, p. 32). O papel do Estado, sob esta ótica, é de conceder o monopólio legal às profissões, reconhecendo a superioridade técnica das atividades profissionais. Seu papel, portanto, é passivo, permitindo às profissões a autoridade legal para selecionar, recrutar, examinar, licenciar e estabelecer os limites formais da sua jurisdição. No entanto, é fundamental que” as profissões se distanciem do Estado, a fim de construir uma força autônoma e independente, através das associações profissionais” (PETRARCA, 2015, p. 157).

A perspectiva interacionista, como se pode observar, vai levar em consideração a divisão do trabalho como fonte de embates laborais e sociais. Nas décadas de 70 e 80 as abordagens das profissões mudam para analisar o seu poder. Há uma necessidade de muitas orientações paradigmáticas e metodológicas. Momentos de várias perspectivas, visões e interpretações.

Odaci Coradini, em sua obra *Grandes famílias e elite ‘profissional’ na medicina no Brasil* (1997), que tem como objeto de estudo a elite ‘profissional’ da medicina no Brasil, apresenta ao leitor um conjunto de problemas conceituais e metodológicos que acometeram a chamada teoria das elites, uma espécie de iniciação genealógica da conceituação, enfatizando as teorias de Bourdieu e Saint Martin. Ele discute as redes de alianças, o peso das relações políticas para as trajetórias profissionais e a importância do título e das associações profissionais na ampliação dessas relações. O título escolar e associações profissionais passam a ser essenciais para ampliação e consolidação das redes, das relações. Como indicado por Offerlé (1999)

[...] os usos da profissão ou da condição social de origem por parte dos “profissionais” da política e os atributos positiva ou negativamente associados contemplam diferentes possibilidades, e dependem do estado das oposições no espaço político e do estágio do respectivo trajeto do agente em pauta. Além disso, a reconversão de recursos sociais associados a determinada profissão em capital político depende de investimentos no sentido de sua redefinição como uma atividade ligada à “política” (apud CORADINI, 2006, p. 20).

Nesse ínterim, essa reconversão está associada, também, ao engajamento pelos profissionais em associações ou sindicatos. Os recursos sociais que vão garantir uma notabilidade da profissão “advêm, basicamente, de uma militância político-partidária, do desempenho de cargos nas burocracias públicas e nas organizações de representação corporativa da classe” (Coradini, 1997, p. 270). Dessa forma, aparece uma segunda geração de estudiosos com a abordagem interacionista, mas com a concepção que os valores e critérios próprios da profissão não são suficientes para uma autonomia relativa. São as esferas de atividade e os respectivos recursos sociais amplos e multidimensionais, baseados no capital social (BOURDIEU, 2002), sendo, portanto, externos à profissão que vão dar uma maior notabilidade a ela (CORADINI, 1997). Essa nova abordagem com uma diversidade de questões teóricas que, inclusive, vão integrar muitas contribuições das perspectivas anteriores. Os sujeitos são múltiplos e dinâmicos. Os estudos passam a levar em conta a socialização profissional, onde o contexto de espaço, tempo e cultura passam a ser valorizados.

Um exemplo da abordagem mais interacionista, é a obra de Edwin Sutherland (1937), *The Professional Thief*, a qual se tornou referência no mundo acadêmico nos anos 60. Sutherland faz uma reflexão sobre como os sujeitos, considerados “desviantes”, criam possibilidades de reconhecimento profissional. No caso, o ladrão profissional que desenvolveu uma carreira de 20 anos, sendo bom e reconhecido pelo que faz, através de suas experiências vividas. O livro deixa claro que as origens familiares não definem a escolha da profissão e sim, suas experiências sociais. Para o autor, a identificação profissional orienta uma concepção de mundo e a origem familiar, por exemplo, não é um princípio generalizador que forma o sujeito. São as experiências vividas que vão definir sua carreira profissional. O que vai cancelar o profissional é o desenvolvimento de suas habilidades, atitudes, códigos e redes sociais necessários para sua atividade. Essas habilidades são adquiridas com as experiências de um grupo. É necessário também que se domine uma linguagem, um código nas relações sociais. São as relações sociais que vão legitimar a profissão de ladrão. Com as ideias de Sutherland há uma reformulação do conceito de profissão. Começa a se pensar a atividade profissional como um processo biográfico e identitário (PETRARCA, 2015).

Dessa forma, a pessoa escolhe uma profissão através de uma concepção que ele tem de si e sobre as experiências que vive, estando relacionadas a um grupo com os mesmos problemas.

A carreira se desenvolve dentro de um grupo e diz respeito à trajetória seguida por um indivíduo no interior das organizações de trabalho incluindo tanto os

empregos ocupados como as mudanças de percepções e de sentido que os indivíduos dão à sua tarefa e que permite uma identificação com o seu trabalho. (PETRARCA, 2015, p. 169).

Dessa forma, os estudiosos definem a profissão a partir de como as pessoas compreendem, o que fazem e o modo como fazem, e que categorias usam para organizar o mundo. A profissão é apresentada como uma categoria da vida cotidiana que implica um julgamento de valor e prestígio e não um conceito sociológico que encerra um conjunto de características (CHAPOULIE, 1985; LALLEMENT, 2004; HUGHES, 1994). A partir da análise, a profissão Contábil, atualmente, está bem institucionalizada, visto ter uma série de processos estabelecidos e demarcados, passível de ser averiguada através de fiscalização das condutas profissionais como legislação, código de ética específico e controle interno da profissão realizado pelo conselho da categoria (FREIDSON, 1996).

Dessa forma, ao pensar a questão da estruturação e legitimação da Contabilidade, deve-se compreender como sua estrutura e profissionalização interferem na busca pela inserção no mercado de trabalho, ascensão na profissão e permanência nos postos de prestígio, a exemplo da Auditoria Independente, e como são os trajetos profissionais para chegar a esses postos. Esses trajetos têm a ver com as questões objetivas (formação, conhecimento e *expertise*) e subjetivas (rede de relações e experiências pessoais e profissionais), considerando as disputas internas que há dentro do espaço profissional, as quais ocorrem por uma hegemonia e imposição de um capital dominante (BOURDIEU, 2004). Essa relação é vista como hierarquização de poder e privilégio, determinada pelas relações materiais e/ou econômicas e pelas relações simbólicas e/ou culturais cultivadas entre os agentes.

O uso de alguns recursos sociais como o cultural, são facilmente notados, tendo em vista que os contadores/as que ascenderam em diferentes espaços de atuação acionam este tipo de capital, através de seus diplomas e títulos. A ocupação de postos de “prestígios” também carrega em si outro tipo de capital simbólico, visto que dependendo de qual instituição de ensino em que o/a profissional tenha realizado a sua formação acadêmica, bem como outros aperfeiçoamentos, fará diferença dando ao sujeito maior ou menor prestígio. Porém, como e quando os demais recursos são acionados e articulados é uma questão ainda a ser aprofundada e pesquisada. Diante disso, analisaremos se os auditores e as mulheres que lideram as entidades de classe do Estado utilizam mais de um recurso social para atingir os melhores postos de trabalho e posições privilegiadas.

O poder social é uma das principais características das ocupações com o status de profissões. Nessa condição, uma ocupação possui efeito direto nos rendimentos e condições de emprego dos seus membros, independentemente das circunstâncias do mercado. É nesta via que as trajetórias dos/as profissionais citados/as que ocupam posições de hierarquia elevada devem ser investigados/as, no sentido de consagração profissional, já que abrangem os antecedentes históricos – o contexto social, político e cultural – em que as experiências de vida ocorreram (BOURDIEU, 2007).

[...] um monopólio de exercício e controle de competências, atribuindo aos profissionais um alto nível de *expertise* e autonomia, capazes de formar uma espécie de “elite profissional” dotada de prestígio social e remuneração econômica. (PETRARCA, 2015, p152).

Compreender o mercado de trabalho do profissional contábil é essencial para orientar as ações dos cursos de Ciências Contábeis, conselhos de classe, sindicatos, associações profissionais e outros atores sociais. É com o auxílio deste tipo de estudo que, particularmente, os cursos superiores de ensino terão condições de avaliar o campo de trabalho desses profissionais, a fim de definir políticas de formação, tais como: programas de ensino, ementas e projetos pedagógicos. As entidades de classe também poderão melhor pautar suas políticas de atuação, com base em dados e reflexões aqui ponderadas. A atuação do contabilista, na época guarda-livros, foi exercida no Brasil a partir de 1870, por meio do Decreto Imperial nº 4.475. A partir daí foi reconhecida oficialmente a Associação dos Guarda-Livros da Corte, considerada como a primeira profissão liberal regulamentada no país.

4.2 O ENSINO COMERCIAL – OS PRIMEIROS PASSOS

Inicialmente, o ensino contábil brasileiro surgiu com as Aulas de Comércio, em 1809, com a aprovação de D. João VI, o qual era essencialmente técnico, voltado para as necessidades do comércio e das atividades financeiras. O curso tinha um período de dois anos e todas as disciplinas eram ministradas por um único professor, conhecido como *lentes*. Para ingressar no curso eram necessários os seguintes requisitos: obter aprovação nos exames de português, inglês ou francês e aritmética, e ter mais de 14 anos de idade. Na época, os aprovados no primeiro ano da Escola Militar e os bacharéis em Letras do Colégio Pedro II eram dispensados desses exames para ingressar nas aulas de comércio.

O currículo das Aulas de Comércio, regulamentada pelo Decreto nº 456, de 06 de julho de 1846, era composto de disciplinas de natureza prática, conforme quadro 3, direcionadas para

as necessidades do comércio e dos negócios bancários. Essas atividades demandavam conhecimento específico da Contabilidade da época.

Quadro 3 – Disciplinas das Aulas de Comércio

Primeiro ano
Aritmética e Geometria
Geografia geral, comercial e do Brasil
Juros simples e compostos
Desconto, cálculo de anuidades, amortização, moedas e câmbio
Segundo ano
História geral do comércio
Comércio marítimo e terrestre
Prática de letras de câmbio
Seguros
Falências e concordatas
Bancos e suas operações
Arrumações de livros

Fonte: Peleias (2006).

As disciplinas ministradas nas Aulas de Comércio eram, essencialmente, voltadas para o atendimento das necessidades do comércio e atividades financeiras, considerando-se que, na referida época, o processo industrial, no Brasil, era praticamente inexistente e as atividades que demandavam maior controle eram as áreas comerciais e bancárias. Com isso, as Aulas de Comércio eram uma educação voltada para o trabalho, direcionada aos conhecimentos técnicos que permitissem atender às demandas empresariais e com isso não despertava interesse dos/as jovens da aristocracia. Para esses/as jovens não era um curso de prestígio na sociedade, uma vez que o egresso se apropriava de conhecimentos teóricos e práticos para desenvolver habilidades e competências que atendessem ao mercado, e não direcionava para os cursos de nível superior. “O ensino comercial destinou-se à preparação de auxiliares de escritório para satisfazer à demanda das empresas à época, cabendo à universidade o papel de formar a elite” (FRANCISCO, 2005, p.29). Como não tinham procura, as Aulas de Comércio foram extintas em 1879.

Saes e Cytrynowicz (2001) apontam grandes mudanças no ensino comercial brasileiro a partir da Proclamação da República. Em 1902, o Instituto Comercial do Rio de Janeiro foi extinto, sendo em seu lugar criada a Academia de Comércio do Rio de Janeiro que, por meio

do Decreto nº 1.339, de 9 de janeiro de 1905, foi declarada instituição de utilidade pública, passando seus diplomas a terem reconhecimento oficial.

O Decreto Federal nº 1.339/1905 reconheceu, oficialmente, os diplomas expedidos pela Escola Prática de Comércio, instituindo dois cursos: geral e superior. A estrutura curricular do curso geral era essencialmente prática e previa as matérias de Português, Francês, Inglês, Aritmética, Álgebra, Geometria, Geografia, História, Ciências Naturais, Noções de Direito Civil e Comercial, Legislação de Fazenda e Aduaneira, Prática Jurídico-Comercial, Caligrafia, Estenografia, Desenho e Escrituração Mercantil.

A regulamentação dos cursos profissionalizantes, denominados de Ensino Técnico Comercial ocorreu com o Decreto nº 17.329, de 28 de maio de 1926, que aprovou o regulamento para os estabelecimentos de ensino que oferecessem estes cursos: um com formação geral de quatro anos, e outro superior, de três anos. O curso geral dava direito ao diploma de Contador e o curso superior o título de graduado em Ciências Econômicas. Para ingresso no curso geral, a idade mínima era de 13 anos e, no curso superior 17 anos. Esse Decreto estabeleceu as disciplinas oferecidas para ambos os cursos, especificadas para cada ano de sua duração.

As mudanças políticas e econômicas da década de 1930 promoveram alguns acontecimentos importantes na educação profissional contábil tais como: o Decreto nº 20.158, de 30 de junho de 1931, o qual organizou o ensino profissional comercial e regulamentou a profissão de contador. Porém, não estava ainda muito clara a definição entre economista, administrador e contador.

O Decreto nº 20.158, de 30 de junho de 1931, trouxe duas importantes mudanças: regulamentou a profissão de contador e reorganizou o ensino comercial dividindo-o nos níveis propedêutico, técnico e superior. O propedêutico exigia idade mínima de 12 anos para ingresso e aprovação em exames de português, francês, aritmética e geografia.

No ano seguinte, o Decreto nº 21.033, regulamentou a situação dos práticos em Contabilidade, que eram pessoas que tinham conhecimento empírico das práticas contábeis, sem contar, no entanto, com uma formação acadêmica. O referido decreto definiu condições e prazos para que esses práticos realizassem seus registros e, a partir de então, o registro passou a ser vinculado à formação escolar.

No técnico, o ensino comercial foi dividido em ramificações: secretário, guarda-livros e administrador-vendedor, com duração de dois anos, e atuário e perito contador, com duração de três anos. Também ficou regulamentado o curso superior de Administração e Finanças, o

qual concedia o título de bacharel em Ciências Econômicas, com duração de três anos, cujo pré-requisito era a conclusão do curso técnico de perito-contador ou atuário. O Decreto-Lei nº 1.535, de 23 de agosto de 1939, alterou a denominação do curso de Perito-Contador para curso de Contador.

Na segunda metade do século XIX ocorreram transformações significativas na economia brasileira, destacando-se a produção de café, a construção de estradas de ferro, o estabelecimento de empresas de serviços urbanos e o investimento de capital estrangeiro nos empreendimentos brasileiros. Esses fatores tornaram a economia complexa, demandando aperfeiçoamento na gestão dos negócios.

O Ensino Comercial planejou sua grade curricular para atender, mais uma vez, a realidade produtiva, preparando seus egressos para enfrentar o mercado. Alinhada a essa perspectiva, a expansão do Ensino Comercial brasileiro ocorreu com maior ênfase a partir das reformas educacionais da Era Vargas, em 1931 e 1943. A sistematização do Ensino Comercial, naquela lei, compreendeu dois ciclos: o curso Comercial Básico, com duração de quatro anos e com o objetivo de “ministrar os elementos gerais e fundamentais do Ensino Comercial” (BRASIL, 1943, p. 19217); e o Curso Comercial Técnico, com opções de formação em Comércio e Propaganda, Administração, Contabilidade (grifo nosso), Estatística e Secretariado. Esses tinham duração de três anos e destinavam-se “ao ensino de técnicas próprias ao exercício de funções de caráter especial no comércio ou na administração dos negócios públicos e privados” (BRASIL, 1943, p. 192). Nova menção sobre a formação para contabilistas ocorreu na década seguinte, por meio do Decreto-Lei nº 6.141, de 28 de dezembro de 1943, constituindo-se na Lei Orgânica do Ensino Comercial com a finalidade de:

Formar profissionais aptos ao exercício de atividades específicas no comércio e bem assim de funções auxiliares de caráter administrativo nos negócios públicos e privados. 2. Dar a candidatos ao exercício das mais simples ou correntes atividades no comércio e na administração uma sumária preparação profissional. 3. Aperfeiçoar os conhecimentos e capacidades técnicas de profissionais diplomados na forma desta lei. (BRASIL, 1943, p. 19217).

Na primeira reforma, destacou-se

[...] a institucionalização das profissões contábeis e da contabilidade das empresas no território nacional, medidas que provocaram enorme impacto no ensino comercial. Basta dizer-se que os seis estabelecimentos de ensino existentes em 1920, passaram rapidamente a 145 em 1930, 280 em 1940 e quase 600 em 1950, e a matrícula de menos de mil alunos em 1920, passou a setenta e cinco mil em 1950. (CARVALHO, 1965, p. 74).

Sobre a segunda reforma, as palavras de Carvalho (1965, p. 74) expressam a sua relevância na educação brasileira: “[...] adquiriu o ensino comercial sua importância no meio educacional e público de tal forma que essa lei (Decreto-lei nº 6.141, de 1943) recebeu o significativo nome de Lei Orgânica do Ensino Comercial.”

Finalizando as mudanças nos cursos profissionalizantes, o Decreto-Lei nº 6.141, de 28 de dezembro de 1943, estabeleceu as bases de organização e de regime do ensino comercial, desdobrando-o em dois ciclos: o primeiro compreendendo um curso comercial básico de formação, e um segundo composto de cinco cursos de formação, denominados cursos comerciais técnicos, dentre eles o de Contabilidade. Na mesma data, o Decreto nº 14.373, regulamentou a estrutura dos cursos de formação do ensino comercial. O quadro 4, abaixo, apresenta a evolução cronológica da legislação relativa ao ensino técnico de Contabilidade no Brasil, e o diploma correspondente a cada ocorrência.

Quadro 4 - Cronologia da Legislação sobre o ensino técnico de Contabilidade no Brasil

Ano	Diploma legal	Ocorrência
1905	Decreto nº. 1.339	Declara instituições de utilidade pública a Academia de Comércio do Rio de Janeiro, reconhece os diplomas por ela conferidos, como caráter oficial; e dá outras providências.
1923	Decreto nº. 4.724	Equipara os diplomas da Academia de Ciências Comerciais de Alagoas e de outras instituições, aos da Academia de Comércio do Rio de Janeiro e dá outras providências.
1926	Decreto nº. 17.329	Aprova o regulamento para os estabelecimentos de ensino técnico comercial, reconhecidos oficialmente pelo Governo Federal.
1931	Decreto nº. 20.158	Organiza o ensino comercial, regulamenta a profissão de contador e dá outras providências. Estabelece o registro obrigatório dos Guarda-Livros e Contadores.
1932	Decreto nº. 21.033	Estabelece novas condições de registro de Contadores e Guarda-Livros, e pelo qual se resolveram os problemas dos práticos.
1939	Decreto nº. 1.535	Altera a denominação do curso de Perito-Contador e dá outras providências.
1941	Decreto nº. 3.052	É instituída a obrigatoriedade dos exames vestibulares para o ensino superior.
1943	Decreto nº. 6.141	Lei Orgânica do Ensino Comercial.
1943	Decreto nº. 14.373	Regulamenta a Estrutura dos Cursos de Formação do Ensino Comercial
1945	Decreto nº. 7.938	Consolidação do Ensino Técnico em grau Superior, estabelecendo as respectivas séries das matérias a serem tratadas.

Fonte: Peleias, 2006, p. 28.

A atividade de contabilista foi regulamentada como profissão desde 1946, através da Lei no 9.295, de 27 de maio de 1946, assinada pelo presidente Eurico Gaspar Dutra. Essa legislação estabeleceu a formação profissional necessária para o exercício no mercado de trabalho e, dentre outras questões, através dela, foram criados o Conselho Federal de Contabilidade e os Conselhos Regionais de Contabilidade, órgãos que ficaram incumbidos do registro e da fiscalização do exercício da profissão contábil no Brasil.

Nessa época, os Conselhos Regionais de Contabilidade dos Estados, para sua instalação e funcionamento, dependiam da criação de um Sindicato ou de uma Associação Profissional de Contabilistas, também deviam ser constituídos por brasileiros, com habilitação profissional legalmente adquirida e residentes na localidade da sede do CRC. Esses conselhos eram definidos, através de eleição, em assembleia composta por contadores e guarda-livros. As primeiras ações do conselho foram direcionadas ao registro de profissionais. Mas, logo depois, iniciaram as atividades de fiscalização. As reuniões, inicialmente, eram em salas alugadas ou emprestadas.

O Conselho Regional de Contabilidade tem como finalidade, orientar, disciplinar e fiscalizar, legal, técnica e eticamente, o exercício da profissão contábil em todo o Estado. Também prima pelo desenvolvimento de ações que fortaleçam e valorizem o profissional de contabilidade, além de realizar a integração da profissão com a sociedade. Na época da criação dos Conselhos de Contabilidade discutiu-se, paralelamente, a implantação do Código de Ética do Profissional de Contabilidade, considerado como documento norteador das ações da classe contábil.

O primeiro órgão a representar a classe contábil em Sergipe foi a Associação Profissional dos Contabilistas no Estado de Sergipe registrada em 9 de dezembro de 1942. Era um órgão de profissão liberal, com viés de cunho cultural, esportivo, artístico, sem uma competência legal para representação da categoria, mas tão somente de associados a ela. A associação teve, nessa época, como principais contribuições: colaboração com as atividades preparatórias para os congressos de contabilidade pelo país e a busca da criação e autorização do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Sergipe. A associação sempre promovia, mensalmente, mesas redondas para debater assuntos de interesse da classe e realizou uma assembleia geral deliberando o enquadramento sindical, recomposição da diretoria, aprovação dos estatutos e constituição do Sindicato dos Contabilistas de Sergipe (SINDCONT/SE), em 1967.

O Decreto-Lei nº 9.295, de 27 de maio de 1946 instituiu, ainda, a criação do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e somente em 1947 foram instalados os Conselhos Regionais de Contabilidade (CRC) para fiscalização e normatização da profissão.

Também chamadas de sociedades voluntárias, ou sociedade de ideias, as associações voluntárias, constituíram-se como formas modernas de sociabilidade, oferecendo novos modelos associativos em meio de uma sociedade globalmente organizada em torno de uma estrutura corporativa hierárquica composta, essencialmente, por atores sociais coletivos. (NASCIMENTO, 2007, p. 12).

Logo, os conselhos são entidades legalmente reconhecidas para fiscalizar o exercício ilegal ou não ético da profissão, visto que o Estado lhe conferiu a legitimidade para atuar como o órgão capaz de punir aqueles que exercem a profissão de forma inadequada aos anseios sociais ou aqueles que praticam o crime de exercício ilegal da profissão.

Para Faria Filho (1998), é possível relacionar as dimensões da constituição de um conselho de classe como o Conselho de Contabilidade, através da legislação que o constitui, na medida em que se compreende a dinâmica que transcende a ideia de sua criação como expressão e imposição dos interesses das classes.

Durante esses 67 anos de fundação estiveram à frente do CRCSE dezoito contadores. Homens dedicados à profissão que conduziram a entidade com respeito, empenho e seriedade. Atualmente, o CRCSE é conduzido por uma mulher. A primeira mulher presidente do conselho, Ângela Andrade Dantas Mendonça.

4.2.1 O ensino da Contabilidade em Sergipe

O surgimento da contabilidade no Estado de Sergipe acompanha a lógica do desenvolvimento social, econômico e político do nosso país. A Contabilidade, enquanto ciência, está concentrada nos mais variados segmentos da sociedade, onde se pode reiterar o seu caráter social, através do controle e gestão dos patrimônios públicos e privados, que representam seu objeto, a sua essência. O ensino contábil, desde a sua origem, sempre esteve associado às atividades administrativas no âmbito comercial.

A implantação do Ensino Comercial com um espaço escolar próprio ocorreu no governo de Maurício Graccho Cardoso (1922-1926) com a Escola de Comércio Conselheiro Orlando (1923). Ela foi criada como desmembramento de um Curso Comercial implantado sem sucesso no Colégio Atheneu. O curso tinha a duração de três anos para a obtenção do diploma de Perito

em Comércio e Contabilidade. Instalada na capital e voltada para o ensino profissional, a relevância da criação dessa escola é apontada por Dantas (2004, p. 58), como “[...] alternativa para jovens de menor poder aquisitivo.” O curso funcionava no turno da noite, facilitando a vida desses jovens que precisavam trabalhar durante o dia.

Essas questões podem revelar um cenário em que, embora atendendo as premissas da profissão, o Ensino Comercial apresentava-se como um trabalho desenvolvido na sociedade como ocupação, não prescindindo de “[...] um corpo especializado de conhecimentos e qualificações” (FREIDSON, 1996, p. 156) ou necessitando ser “[...] fundamentada em conceitos e teorias abstratos” (FREIDSON, 1996, p. 156). Assim, a jurisdição e o credenciamento pela educação e representações associativas estão sujeitos à aceitação representada nas práticas sociais.

O curso era dividido em Propedêutico (Curso Comercial Básico) e Técnico de Contabilidade. O Propedêutico era um tipo de curso preparatório com a duração de 3 anos e sua grade curricular era composta pelas disciplinas: Português; Francês; Inglês; Matemática; Aritmética; Geografia; História da Civilização; Álgebra; Corografia; História do Brasil; Geometria; Física; Química; História Natural; e, Caligrafia. As disciplinas tinham objetivo de uma formação geral, como uma preparação prévia para o exame de admissão do curso técnico. Já o Técnico de Contabilidade, voltado para as habilidades especializadas, era composto pelas disciplinas: Contabilidade; Matemática Comercial; Direito Constitucional e Civil; Legislação Fiscal; Estenografia; Mecanografia; Contabilidade Mercantil; Matemática Financeira; Direito Comercial Terrestre; Merceologia; Técnica Comercial; Economia Política e Financeira; Contabilidade Industrial e Agrícola; Contabilidade Bancária; História do Comércio Industrial e Agrícola; Agricultura; Prática do Processo Civil e Comercial; Seminário Econômico; e, Estatística.

A Escola de Comércio Conselheiro Orlando, em 1926, registrou uma matrícula de 31 alunos, consolidando o ensino de Contabilidade no Estado. Esse desempenho era causado pela absorção dos seus egressos no comércio local, o que “[...] mereceu uma mensagem à Assembleia Legislativa de Manuel Correia Dantas, Presidente do Estado, em 7 de setembro de 1927, reconhecendo os serviços prestados por aquela instituição em favor do ensino profissional para a juventude sergipana” (NUNES, 1984, p. 259).

Em 28 de dezembro de 1943, através do Decreto-lei nº 6.141 alterado pelo Decreto-lei nº 8.196 (1945), os cursos técnicos passam para a formação e diplomação do Técnico em Contabilidade com o seguinte teor: “Serão conferidos pelos estabelecimentos de ensino

comercial os diplomas seguintes: [...] Técnico em Contabilidade”. Somente em 1977, pela Lei nº 3.793 de 1977, a Escola de Comércio Conselheiro Orlando passou a funcionar como a Escola Técnica de Comércio de Sergipe. Os professores poderiam ser aproveitados.

Dessa forma, os Cursos de Técnico em Contabilidade tiveram a sua regulamentação legal a partir do final do ano de 1945. Pela nova denominação dada à profissão dos Guarda-livros, habilitados de acordo com os Decretos números. 20.158, de 30 de junho de 1981 e 21.033, de 8 de fevereiro de 1932, bem como os Técnicos em Contabilidade diplomados de acordo com o citado Decreto-lei nº 6.141/1943, passam a integrar a categoria dos Técnicos em Contabilidade, conforme disposto na Lei nº 3.384, de 28 de abril de 1958. O Conselho Federal de Contabilidade expediu a Resolução CFC nº 96/58, publicada no Diário Oficial da União de 19 de maio de 1958, na qual a profissão de Guarda-livros passa a ser denominada como Técnico em Contabilidade.

As escolas em Sergipe que também foram autorizadas a ofertar o curso Técnico de Contabilidade:

Quadro 5 – Relação dos Cursos Técnicos de Sergipe

Nº	Curso	Município
1.	Colégio Augusto Franco	Aracaju
2.	Colégio Carvalho Neto	Simão Dias
3.	Colégio Comercial Laudelino Freire	Lagarto
4.	Colégio Costa e Silva	Aracaju
5.	Colégio Dom José Thomaz	Aracaju
6.	Colégio João Teles	Aracaju
7.	Colégio Leandro Maciel	Aracaju
8.	Colégio Monsenhor Basilio Raposo	Tobias Barreto
9.	Colégio Pio Décimo	Aracaju
10.	Colégio Santa Terezinha	Boquim
11.	Colégio Santo Antônio	Propriá
12.	Colégio Senhor do Bonfim	Aracaju
13.	Colégio Tiradentes	Aracaju
14.	Escola Francisco Rosa	Aracaju
15.	Escola Técnica de Comércio de Capela	Capela
16.	Escola Técnica de Comércio de Propriá	Propriá
17.	Escola Petrônio Portela	Aracaju

Fonte: elaboração própria.

A educação para uma profissão surge, então, como um espaço decorrente de uma configuração na sociedade. Ela termina permitindo uma reconstrução histórica sobre um grupo e suas relações com a profissão. Sendo o trabalho um elemento da cultura, a oferta da educação para ele é influenciada pela organização social e pelas técnicas requeridas para a atividade. O grau de conhecimentos exigidos para o exercício de determinada ocupação implica sua posição em relação às demais, diante dos valores sociais assumidos nas condições históricas das sociedades (LAKATOS; MARCONI, 2008).

Somente em 1945, a contabilidade adquire um status de carreira universitária com o surgimento das faculdades de Ciências Contábeis, através do Decreto Lei nº 1988, garantindo aos/às discentes formandos/as, a titulação de bacharel em Ciências Contábeis e Atuariais.

4.3 O ENSINO SUPERIOR DA CONTABILIDADE EM SERGIPE

O ensino superior no Estado de Sergipe foi iniciado em 1920, vindo a funcionar em 1950 com a criação das Escolas de Ciências Econômicas e de Química; a Faculdade de Direito; e, a Faculdade Católica de Filosofia, em 1951. Diante da quantidade de escolas superiores foi possível instituir uma universidade no Estado. Foi no dia 11 de julho de 1963, através da Lei n. 1.194 que se criou a Fundação Universidade Federal de Sergipe.

Em 28 de fevereiro de 1967 foi instituída a Fundação Universidade Federal de Sergipe, através do Decreto-Lei n. 269, e instalada em 15 de maio de 1968, com a incorporação de seis escolas superiores ou faculdades que ministravam dez cursos administrados por cinco faculdades e cinco institutos. Em decorrência da Reforma Universitária Brasileira, foram criados quatro centros acadêmicos que coordenam atualmente 26 departamentos 103 cursos. Seu corpo discente evoluiu de 638, no ano de sua criação, para 10.375 até 2010. (CRUZ, 2012, p. 39).

O curso de Ciências Contábeis, foi autorizado pela Lei estadual nº 73, de 12 de novembro de 1948 e autorizado a funcionar pelo Decreto Federal nº 27.019, de 8 de agosto de 1949, sob a diretriz da antiga “Faculdade de Ciências Econômicas de Sergipe”, uma instituição mantida pelo governo do Estado de Sergipe. Os/As alunos/as que concluíssem o curso obtinham o diploma de nível superior em Ciências Contábeis.

Com a criação, pela Universidade Federal de Sergipe¹⁶, do curso de Administração, a Faculdade de Ciências Econômicas passou a ser Faculdade de Ciências Econômicas e

¹⁶ A Universidade Federal de Sergipe (UFS) foi a principal instituição de ensino superior de Sergipe com unidades administrativas e acadêmicas funcionando, inicialmente, na Cidade Universitária “Prof. José Aloísio de Campos”

Administrativas com a divisão em dois departamentos: Departamento de Economia e Departamento de Administração e Ciências Contábeis. Logo após, houve a extinção da Faculdade com o surgimento do Centro de Ciências Sociais Aplicadas – CCSA, para o qual foram integrados os Departamentos de Administração e Ciências Contábeis, surgindo também os Centros Acadêmicos.

Em 1968, houve a incorporação da Faculdade de Ciências Econômicas com a instituição da Universidade Federal de Sergipe, agregando o quadro funcional e de professores, através da Portaria nº 117, de 16 de dezembro de 1968, assinada pelo Magnífico Reitor, Dr. João Cardoso Nascimento Júnior. Fato que revigorou o funcionamento do Curso de Ciências Contábeis, cujo primeiro vestibular veio a ocorrer no ano de 1971. O Departamento de Ciências Contábeis passou a ter personalidade própria, a partir de 9 de janeiro de 1990, através a Resolução nº 1º/1990/Consu, pela qual o Conselho Universitário autorizou a formação de Departamentos para o funcionamento dos Cursos de Administração e Ciências Contábeis. O curso de Ciências Contábeis da UFS foi estruturado com o objetivo de oferecer aprendizado na área da Contabilidade, visando a formar bacharéis em Ciências Contábeis para atuar nas áreas de auditoria, perícia contábil, assessoria contábil, consultoria empresarial e pública. Ele tem a finalidade de capacitar profissionais competentes, habilitados para atuarem em empresas públicas e privadas, organizações com e sem fins lucrativos e como profissional liberal.

A Resolução que instituiu as Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso superior de Ciências Contábeis foi a Resolução 03/1992, a qual depois foi revogada pela Resolução 10/2004. Ela é um direcionamento para os Projetos Pedagógicos dos Cursos, definindo as competências e habilidades ao egresso como

- utilizar adequadamente a terminologia e a linguagem das Ciências Contábeis e Atuariais;
 - demonstrar visão sistemática e interdisciplinar da atividade contábil;
 - elaborar pareceres e relatórios que contribuam para o desempenho eficiente e eficaz de seus usuários, quaisquer que sejam os modelos organizacionais;
 - aplicar adequadamente a legislação inerente às funções contábeis [...]
- (FRANCISCO, 2005, p. 66).

Atualmente, Sergipe conta com 8 instituições de ensino que ofertam o curso de Ciências Contábeis, sendo 1 pública e 7 privadas, conforme quadro 6.

Quadro 6 – Relação de Instituições de Ensino Superior modalidade presencial em Sergipe

Nº	IES	MUNICÍPIO	NATUREZA
1	Universidade Federal de Sergipe (UFS)	São Cristóvão	Pública
2	Universidade Federal de Sergipe (UFS)	Itabaiana	Pública
3	Universidade Tiradentes (UNIT)	Aracaju	Privada
4	Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe (Fanese)	Aracaju	Privada
5	Faculdade Sergipana (Faser)	Aracaju	Privada
6	Faculdade Amadeus (FAMA)	Aracaju	Privada
7	Faculdade José Augusto Vieira (FJAV)	Lagarto	Privada
8	Faculdades Integradas de Sergipe (FISE)	Tobias Barreto	Privada

Fonte: elaboração própria.

Atualmente, já se discute na contabilidade um modelo de Currículo Mundial (CM) com a finalidade de homogeneizar o ensino contábil internacional. É um currículo proposto pela ONU.

A Organização das Nações Unidas (ONU), através da criação de órgãos como o United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD) e o Intergovernmental Working Group of Experts on International Standards of Accounting and Reporting (ISAR), procura estabelecer a convergência do ensino da Contabilidade no planeta, discutindo e propondo um currículo global, também chamado de Currículo Mundial (CM). Em 2003, durante uma reunião do conselho na Suíça, foi apresentado um modelo revisado de currículo, o TD 21 (CAMPOS; LEMES, 2011, p. 8).

A proposta aborda quatro blocos de conhecimentos e componentes curriculares, considerados básicos e importantes para a formação do contabilista, tendo como enfoque o exercício global de sua profissão, procurando uniformizar e estabelecer disciplinas necessárias ao contador para que este atenda às exigências e demandas dos seus usuários. O CM “[...] tem a finalidade de servir de modelo, guia, referência para que as IES possam se basear para determinar se suas qualificações nacionais são de um nível comparável aos de outros países” (ERFURTH; DOMINGUES, 2011, p. 13). A divisão dos blocos encontra-se da seguinte forma: (1) Conhecimento da organização e da atividade comercial; (2) Tecnologia da Informação; (3) Conhecimentos básicos de contabilidade, auditoria, contabilidade tributária e setores relacionados com a contabilidade; e (4) Bloco optativo avançado de contabilidade, finanças e conhecimentos afins.

Pelo que foi visto, observa-se que o ensino da Contabilidade, mesmo com a tecnologia e as convergências internacionais, não ultrapassou a preparação para as ocupações definidas

pelo mercado, quanto à educação geral baseada nas áreas de conhecimento que se explicam em si mesmas, através de suas próprias estruturas lógicas (KUENZE, 1992). O curso tem como princípio educativo o trabalho e tendo em vista o panorama atual, posiciona-se Saviani:

Em suma, pode-se afirmar que o trabalho foi, é e continuará sendo o princípio educativo do sistema de ensino em conjunto. Determinou o seu surgimento sobre a base da escola primária, o seu desenvolvimento e diversificação e tende a determinar, no contexto das tecnologias avançadas, a sua unificação. (apud ARANHA, 1999, p, 199).

A ideia da formação centrada na prática para o trabalho, muitas vezes, não ultrapassa o modelo da racionalidade técnica, o qual consiste na ideia de um acúmulo de conhecimentos teóricos para posterior aplicação da técnica na prática. Nessa ideia de prática como instrumentalização técnica, o profissional fica reduzido ao “prático”, na medida em que “[...] não necessita dominar os conhecimentos científicos, mas tão somente as rotinas de intervenção técnicas deles derivadas” (PIMENTA; LIMA, 2005-2006, p. 9).

Esse modelo técnico de formação, no qual existe uma inevitável separação entre a investigação e a prática, não dá mais conta de formar os/as futuros/as profissionais da contabilidade, pois não leva em consideração os aspectos do contexto educacional mais amplo – político-sociais, ideológicos, ético-culturais, entre outros – em que as práticas educativas estão inseridas. Apesar do exercício da profissão docente demandar o domínio de habilidades específicas para a sua atuação, a atuação dos professores não pode se limitar ao treino de habilidades, pois elas não são suficientes para a resolução dos problemas cotidianos com os quais os docentes se defrontam nesse contexto educativo amplo e complexo (PIMENTA; LIMA, 2005-2006; MIZUKAMI et al., 2006).

Dessa forma, é necessária, atualmente, uma formação que se realize por meio de situações práticas efetivamente problemáticas, o que exige, portanto, uma prática reflexiva eficiente, na qual o/a profissional constrói as novas formas de pensar e agir (PÉREZ GÓMEZ, 1995; MIZUKAMI et al., 2006). Nesse processo de formação, as teorias assumem um papel fundamental de “[...] iluminar e oferecer instrumentos e esquemas para análise e investigação, que permitam questionar as práticas institucionalizadas e as ações dos sujeitos” (PIMENTA; LIMA, 2005-2006, p. 12).

É nesse sentido que Schön (1995) sugere uma formação profissional pautada numa epistemologia da prática, a qual é valorizada como um espaço de construção do conhecimento, o que vai envolver a observação, a análise e a reflexão das situações reais decorrentes da prática. Diante dessa perspectiva, o autor propõe que a formação profissional deve comportar situações

nas quais o/a discente possa praticar situações (oficinal, real ou simulada) que lhe ajudem a compreender a realidade.

A universidade é considerada, atualmente, como um lugar da formação continuada, devendo promover momentos de troca de experiências adquiridas pelas relações sociais. A formação humanística e técnica, disponibilizada pelos cursos superiores, favorece a inserção das mulheres no mercado de trabalho. No entanto, é um espaço por onde se reproduz as identidades femininas e masculinas. Vale ressaltar que a educação e o trabalho possuem o caráter de mediação, na medida em que a apropriação do saber determina a possibilidade de novas relações sociais. Para Cury (1995, p. 67) “[...] é através delas que a educação se articula com o todo, e é através delas que a educação coopera mais ativamente para (re)produzir relações sociais, elaborando e difundindo a luta entre as concepções de mundo.”

Com a finalidade de definir as demandas relacionadas às qualificações necessárias para a inserção dos/as contadores no mercado de trabalho, foi aprovada em 2012, a International Education Standard (IES) 3, norma estabelecida pela International Federation of Accountants (IFAC), expondo o conjunto de habilidades que os/as profissionais necessitam para atuarem na profissão contábil. Seu objetivo é atestar que os/as contabilistas atendam o mercado de maneira satisfatória. O conjunto dessas habilidades permite aos sujeitos tomarem decisões em um contexto mais amplo, e se tornarem aptos para utilizar o julgamento, o bom senso e a competência profissional, interagindo com diversos grupos de pessoas, em um contexto global, e assim iniciar o processo de crescimento profissional. Além disso, na visão das novas normas de contabilidade, o profissional que possuir este portfólio de habilidades ganha relevância e leva vantagem em relação a seus pares no mercado de trabalho. As habilidades sugeridas são divididas em cinco grupos: intelectual; técnico e funcional; pessoal; interpessoal e de comunicação; e organizacional (IFAC, 2009).

Diante dos fatos, verifica-se que, desde o surgimento da Contabilidade, houve a preocupação do conhecimento técnico e *expertise* nesse campo, mas não foram somente eles que contribuíram para uma regulamentação da profissão. As relações políticas com o Estado ampliaram e reforçaram a jurisdição da Contabilidade, devido à expansão do comércio e a necessidade de se cobrar tributos. Desse modo, todas as transformações que ocorrem na sociedade têm demandado uma maior reflexão sobre a organização social do trabalho, as exigências de novas competências e seus reflexos nas relações sociais e na formação identitária do sujeito. Com isso, a identidade do indivíduo é uma consequência de mudanças sociais e culturais.

Houve um crescimento significativo do número de vagas e de cursos de Ciências Contábeis pelo Brasil desde 1950, no entanto a qualidade ficou muito a desejar, uma vez que o ensino estava voltado para as atribuições técnicas dos procedimentos contábeis, os aspectos de escrituração. No entanto, devido a entrada de empresas estrangeiras no país, houve a necessidade de profissional da contabilidade para avaliação da credibilidade das informações da empresa a fim de que as multinacionais pudessem ter a confiabilidade dos seus investimentos. Com isso, surge a figura do Auditor Independente, um profissional de qualificação diferenciada.

4.4 O CAMPO DA AUDITORIA INDEPENDENTE: ÁREA DE PRESTÍGIO E PODER

Estudos revelam que a origem do termo auditor em português provém do termo inglês *to audit* (certificar, examinar, ajustar, corrigir). Conforme Attie (2004), a auditoria surgiu na Inglaterra, devido ao crescimento de empresas que faziam investimentos em diversos locais e países. Nesse contexto, era essencial para os investidores o acompanhamento das empresas em que investiam.

Attie e Gimenes (2005) afirmam que a auditoria contábil surgiu em decorrência da necessidade de confirmação dos saldos de contas apresentadas nos balanços e da tributação do imposto de renda por volta do século XIII. A data do início da utilização desta técnica é desconhecida, porém diversos autores apontam a Inglaterra como país de seu surgimento. Gimenes (2005) acrescenta que com o advento das grandes empresas e as consequentes alterações no cenário econômico mundial, a auditoria contábil ganhou papel de extrema relevância junto à administração das organizações.

A auditoria é conceituada por Franco e Marra como aquela que

compreende o exame de documentos, livros e registros, inspeções e obtenção de informações e confirmações, internas e externas, relacionados com o controle do patrimônio, objetivando mensurar a exatidão desses registros e das demonstrações contábeis deles decorrentes. (FRANCO; MARRA, 2009, p. 28).

Ela pode evitar futuros desfalques, subornos e fraudes que a empresa possa sofrer. Segundo Attie (2009, p. 5) “auditoria é uma especialização contábil voltada a testar a eficiência e eficácia do controle patrimonial implantado com o objetivo de expressar uma opinião sobre determinado dado”. A finalidade principal de um processo auditorial é a comprovação de que os registros contábeis foram executados de acordo com princípios fundamentais e normas de contabilidade e se as demonstrações contábeis, deles decorrentes, refletem adequadamente a

situação econômico-financeira do patrimônio, os resultados do período administrativo examinado e outras situações nelas demonstradas. (FRANCO; MARRA, 2009). Ela tem como produto final o “Parecer do Auditor”, hoje denominado de “Relatório de Auditoria”, sobre a exatidão e veracidade dos dados investigados, proporcionando aos usuários mais segurança na tomada de decisão.

O objetivo da auditoria é aumentar o grau de confiança nas demonstrações contábeis por parte dos usuários. Isso é alcançado mediante a expressão de uma opinião pelo auditor sobre se as demonstrações contábeis foram elaboradas, em todos os aspectos relevantes, em conformidade com uma estrutura de relatório financeiro aplicável. A auditoria conduzida em conformidade com as normas de auditoria e exigências éticas relevantes capacita o auditor a formar essa opinião. (RESOLUÇÃO CFC Nº. 1.203/09, p. 4).

No Brasil, a evolução da auditoria, inicialmente, esteve relacionada com o surgimento de empresas internacionais de auditoria independente, uma vez que investimentos também internacionais foram implantados no país e obrigatoriamente tinham suas demonstrações financeiras auditadas (ATTIE, 2004).

As principais influências que possibilitaram o desenvolvimento da auditoria no Brasil foram: filiais e subsidiárias de firmas estrangeiras, financiamento de empresas brasileiras através de entidades internacionais, crescimento das empresas brasileiras e necessidade de descentralização e diversificação de suas atividades econômicas, evolução do mercado de capitais, criação das normas de auditoria promulgadas pelo Banco Central do Brasil em 1972 e criação da Comissão de Valores Mobiliários e da Lei das Sociedades Anônimas em 1976. (ATTIE, 2004, p. 29).

A Lei das Sociedades Anônimas, nº 6.404 de 1976 definiu a obrigatoriedade de as companhias abertas serem auditadas por auditores independentes, além de terem que observar as normas expedidas pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM). A área de auditoria está fundamentada e regulada pelos órgãos: CVM, Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (IBRACON) e o CFC. Todos esses órgãos devem estar em conformidade com as Normas Internacionais de Auditoria.

Essa lei, além de se revestir da maior importância não só para a Contabilidade e Auditoria como para o mundo dos negócios em geral, contribuiu ao ingresso do Brasil, como pioneiro, numa área especialíssima que é a correção monetária integral das referidas demonstrações financeiras. (OLIVEIRA, 1995 apud FRANCISCO, 2005, p. 31).

Com o desenvolvimento econômico da nação, através da abertura dos mercados, a partir do início da década de 90, instalaram-se no país inúmeras organizações ligadas diretamente a associações de auditoria externa. Tal fato deve-se, principalmente, à necessidade de auditar os

investimentos realizados no exterior, imposta pela legislação dos Estados Unidos. Essas empresas de auditoria externa iniciaram os seus trabalhos no Brasil, através de um conjunto de técnicas e procedimentos, que posteriormente foram aperfeiçoadas.

Com o passar dos anos, os empresários brasileiros passaram a reconhecer a importância do trabalho de Auditoria Contábil para as organizações, mas a utilização dessa técnica ficava restrita aos controles administrativos, uma vez que havia poucas empresas de capital aberto. (GIMENES, 2005, p.12).

Portanto, sumariamente, pode-se dizer que a auditoria contábil

Surgiu como parte da evolução do sistema capitalista. No início, as empresas eram fechadas e pertenciam a grupos familiares. Com a expansão do mercado e o acirramento da concorrência, houve a necessidade de a empresa ampliar suas instalações fabris e administrativas, investir no desenvolvimento tecnológico e aprimorar os controles e procedimentos internos em geral, principalmente visando à redução de custos e, portanto, tornando mais competitivos seus produtos no mercado. (ALMEIDA, 1999 apud FIGUEIREDO, 2008, p. 6).

Além do avanço industrial e econômico, a evolução da auditoria contábil é marcada pela era do conhecimento que, conforme Salinas (2001), traz consigo novos desafios às organizações. Em decorrência de tais mudanças, as agências reguladoras de auditoria vêm realizando uma revisão das premissas fundamentais da profissão. As atividades de auditoria externa, também conhecida como auditoria independente, tiveram início no Brasil com a chegada de empresas de auditoria internacionais, que vieram examinar organizações também estrangeiras (GIMENES, 2005).

Conforme Almeida (2008, p. 30), atualmente as empresas multinacionais instaladas no país privilegiam o trabalho de grupos internacionais:

Normalmente, as empresas subsidiárias estrangeiras no Brasil contratam os serviços das firmas com associações internacionais de auditoria sediadas no Brasil, cuja associada no exterior audita a matriz da subsidiária. Já as empresas nacionais contratam auditores por meio de concorrência ou tomadas de preço, em que se buscam as melhores condições comerciais na contratação do serviço de auditoria.

Auditoria externa é, portanto, realizada por profissional alheio à empresa, ou seja, um terceirizado, com o objetivo de avaliar e evidenciar a fidedignidade das informações consignadas nas demonstrações contábeis, o que poderá ser contratado para auditorias permanente ou eventual. A auditoria pode ser: Externa e Independente. Toda auditoria independente é externa, mas nem toda externa é independente. O auditor independente pode atuar em entidades no âmbito do mercado de valores mobiliários, e aquelas autorizadas a

funcionar pelo Banco Central do Brasil, ou pela SUSEP, ou outros, desde que estabelecidos em legislação específica, só podem ser realizados por auditor que tenha registro na Comissão de Valores Mobiliários, conforme IN 308/99 da CVM, Res. 3.198/04 do Conselho Monetário Nacional e Res. 118/04 da SUSEP.

Para obtenção de registro na CVM é necessário o cumprimento das exigências estabelecidas, conforme legislação específica daquela entidade. A aprovação no exame de qualificação técnica, exigida pela CVM, implica, automaticamente, na inclusão do auditor do CNAI no CFC, conforme art. 3º da Resolução CFC nº 1019/05. O/a auditor/a independente deve observar obedecer às normas, regulamentos e procedimentos da CVM, do CFC e do Ibracon no que diz respeito a:

- I - deveres e responsabilidades dos auditores independentes;
- II - exame de qualificação técnica;
- III - controle de qualidade interno;
- IV - controle de qualidade externo;
- V - programa de educação continuada, inclusive com previsão de atividades específicas relativas à auditoria independente em instituições financeiras (CFC, 2008, p. 61).

Não é todo/a profissional que pode exercer a atividade de auditoria independente. Há impedimentos relacionados ao exercício da profissão:

Não poderão realizar auditoria independente o Auditor Independente – Pessoa Física, os sócios e os demais integrantes do quadro técnico de Auditor Independente – Pessoa Jurídica quando ficar configurada, em sua atuação na entidade auditada, suas controladas, controladoras ou integrantes de um mesmo grupo econômico, a infringência às normas do Conselho Federal de Contabilidade - CFC relativas à independência (INSTRUÇÃO CVM nº 308, 1999, Art. 22)

O Auditor Independente - Pessoa Física e o Auditor Independente - Pessoa Jurídica não podem prestar serviços para um mesmo cliente, por prazo superior a cinco anos consecutivos, contados a partir da data desta Instrução, exigindo-se um intervalo mínimo de três anos para a sua recontração (INSTRUÇÃO CVM nº 308, 1999, Art. 22).

A Resolução CFC nº 321 de 1972, elaborada pelo IBRACON e oficializada pelo CFC, foi a primeira norma de auditoria baseada na experiência de outros países (FRANCO; MARRA, 12009). Essa norma determinou o padrão dos procedimentos técnicos de auditoria adotado no Brasil, tomando por base o parecer do órgão *American Institute of Certified Public Accountants* (AICPA), elaborado em 1948 (RICARDINO; CARVALHO, 2004). Ela ainda determinou as normas relativas à execução do trabalho auditorial, quanto ao planejamento, sistema contábil e

controle interno, aos procedimentos de auditoria, provas seletivas, qualidade de prova, oportunidade do procedimento, papéis de trabalho e os procedimentos de auditoria geralmente aceitos. E por fim, tratou de normas acerca do parecer emitido pelo/a auditor/a, uniformizando e exemplificando os tipos de relatórios.

Com o objetivo de se ter o controle dos auditores independentes que atuam no mercado de auditoria no Brasil, foi instituído o Cadastro Nacional de Auditores Independentes (CNAI) do Conselho Federal de Contabilidade. Para o ingresso no CNAI o/a contador/a deverá ser aprovado no Exame de Qualificação Técnica (EQT), constituindo-se um requisito básico. O EQT é um exame com o objetivo de avaliar a qualificação dos/as profissionais de auditoria, realizado uma vez por ano nas sedes dos CRCs. O/A contador/a deve preencher um formulário obtido através do portal do CFC (on-line) e pagar a taxa no valor aproximado de R\$ 150,00, para efetuar a sua inscrição.

A prova é composta de assuntos que foram discutidos na formação inicial (acadêmica) do/a profissional com 50 questões objetivas e 2 dissertativas. As disciplinas são: Língua Portuguesa Aplicada; Legislação e Normas de Organismos Reguladores do Mercado; Auditoria Contábil; Ética Profissional; Princípios Fundamentais de Contabilidade e Normas Brasileiras de Contabilidade; Legislação Profissional e Legislação Societária. Esse exame passou a ser obrigatório em 10 de dezembro de 2003. Anteriormente a essa data, os/as contadores/as que desejavam atuar na Auditoria Independente, só tinham como requisito o registro na CVM e atuavam como técnicos/as de empresa de auditoria ou como pessoas físicas.

Os/as Contadores/as que pretendem atuar em auditoria de instituições reguladas pelo Banco Central do Brasil (BCB):

Devem ainda se submeter à prova específica sobre: Legislação Profissional; Princípios Fundamentais de Contabilidade e Normas Brasileiras de Contabilidade, editados pelo Conselho Federal de Contabilidade; Auditoria Contábil; Legislação e Normas emitidas pelo Banco Central do Brasil (BCB); Conhecimentos de operações da área de instituições reguladas pelo Banco Central do Brasil (BCB); Contabilidade Bancária e Língua Portuguesa Aplicada. (RESOLUÇÃO Nº 1.109, CFC, 2007).

Já os/as que pretendem atuar em auditoria de instituições reguladas pela Superintendência de Seguros Privados (SUSEP):

Devem ainda se submeter à prova específica sobre: Legislação Profissional; Princípios Fundamentais de Contabilidade e Normas Brasileiras de Contabilidade, editados pelo Conselho Federal de Contabilidade; Auditoria Contábil; Legislação e Normas emitidas pela Superintendência de Seguros

Privados (SUSEP); Conhecimentos de operações da área de instituições reguladas pela Superintendência de Seguros Privados – SUSEP e Língua Portuguesa Aplicada. (RESOLUÇÃO Nº 1.109, CFC, 2007).

O CNAI foi criado pela Resolução CFC n.º 1.019, de 18 de fevereiro de 2005, alterada pela Resolução CFC n.º 1.147/08, de 12 de dezembro de 2008, como resposta às exigências da CVM e do Banco Central do Brasil (BACEN). Após o seu registro deverá cumprir o Programa de Educação Profissional Continuada. Caso ele/a não cumpra com tal obrigatoriedade, será excluído do CNAI, como está previsto art. 4º a saber:

a) não comprovar a participação no Programa de Educação Continuada nos termos da resolução do CFC que trata dessa matéria; b) for suspenso do exercício profissional; c) tiver o seu registro baixado pelo Conselho Regional de Contabilidade (CRC); e d) for excluído do registro de órgão regulador, no status correspondente ao referido. (RESOLUÇÃO Nº 1.147, CFC, 2008).

Caso o/a auditor/a tenha interesse em retomar o seu cadastro, ele/a precisará ser aprovado/a, novamente, no EQT. Os Conselhos Regionais ficam na obrigatoriedade de fiscalizar o exercício profissional desses/as auditores/as.

Como pode-se observar, o/a profissional de contabilidade que queira atuar na auditoria independente passa por muitos critérios de avaliação. Diante desta constatação, as instituições de ensino têm a responsabilidade na formação desses/as profissionais, com o objetivo de alinhar os conteúdos e currículos que atendam evoluções e necessidades do mercado. A atualização da ementa da disciplina e, a formação e discursos do/a docente farão a diferença na vida do/a discente. A escolha do/a discente pela profissão pode depender do processo de formação que vivenciou. A formação acadêmica tem grande responsabilidade no processo de escolhas na segmentação profissional, podendo reproduzir e/ou reforçar estereótipos considerados naturais. As escolhas de homens e mulheres dos projetos de vida, carreira e formação têm perspectivas diferentes, devido aos seus processos de socialização, sendo parte de aspectos culturais, históricos, emocionais e legais.

A pesquisa observou a importância de as instituições e mercado de trabalho, avaliar e classificar novos conhecimentos e novas habilidades, apoiados nos modelos de produção e a favor da noção de qualificação que é classificada pelas profissões. Essas credenciais terminam sendo essenciais no sucesso ou fracasso do sujeito. O âmbito educacional é estratégico, uma vez que trata da formação do/a trabalhador/a.

4.5 O PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL CONTINUADA (PEPC) DO CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE

Como a ideia de “educação por toda a vida” e, conforme Haddad (2007, p. 1) “é inerente ao desenvolvimento da pessoa humana e relaciona-se com ideia de construção do ser”, a Educação Continuada surgiu da necessidade de qualificação permanente para os/as que estão na profissão. Diante do crescimento da profissão e de escândalos com grandes empresas de auditoria até em nível internacional, apontados por Lemes e Carvalho (2004), como foi das organizações ImClone Systems; a Tyco, a WorldCom e a Enron; sendo que nesta última houve o envolvimento e falência da empresa Arthur Andersen, o Conselho Federal de Contabilidade regulamentou o Programa de Educação Continuada para Auditores Independentes (PEPC), por meio da Resolução CFC nº 945 de 2002, atualizada sucessivamente pelas Resoluções CFC nºs: 995/04, 1.014/04, 1.060/05, 1.074/06, 1.146/08, até vigorar a partir do ano de 2012 a Resolução nº 1.377/2011.

Através da Resolução CFC nº. 1.377 de 8 de dezembro de 2011, a pontuação exigida aos/às profissionais são 40 horas/pontos anualmente. Para cumprir a exigência da NBC PA 12, o/a auditor/a independente terá que, juntamente com os/as contadores/as que compõem o seu quadro técnico, participar de um conjunto de tarefas (através de aquisição de conhecimento, docência, atuação como participante em comissões técnicas e profissionais do Conselho Federal e Regional de Contabilidade, de órgãos reguladores ou organismos afins; orientação de monografia, dissertação e tese e também por produção intelectual de artigos, pesquisas e autoria, coautoria ou tradução de livros com temas ligados à contabilidade e ao exercício da profissão contábil). Atividades que terão um quantitativo de pontos, relacionados às horas, estabelecidos a partir das análises dos programas destes cursos, durante o exercício anual.

A prestação de contas dos relatórios deve ser entregue ao Conselho Regional de Contabilidade em que o/a auditor/a está inscrito/a até o dia 31 de janeiro do ano subsequente, esse terá até o dia 30 de abril para dar o parecer sobre o atendimento ou não das exigências do Programa. Para Franco (1993), o principal objetivo do PEPC é evitar a desatualização técnica do profissional no mundo dinâmico, para que não perca a capacidade de exercer o ofício com competência e eficiência, não acarretando no desprestígio da profissão.

A Educação Profissional Continuada deve contar com um programa bem estruturado, realizado pelas entidades de classe através de um monitoramento eficiente, assegurando um aproveitamento pleno por parte dos profissionais submetidos ao programa (FRANCO, 1993). Já Machado e Santos (2008) destacam que a importância do Programa de Educação Continuada

está ligada diretamente à eficácia dos trabalhos, permitindo maior visibilidade ao profissional, que tem papel destacado na sociedade, especialmente, por garantir mais segurança aos investidores, ao emitirem sua opinião sobre as demonstrações contábeis. De fato, a educação contínua é uma forma dos indivíduos procurarem se manter atualizados na profissão e sociedade. Ao longo da vida, ela representa um “investimento no capital humano e como um artifício para a inserção social dos cidadãos” (LOMÔNACO, 2005, p. 08).

O PECP, realmente, pode valorizar e prestigiar melhor a classe de auditores/as, mas tão importante quanto a instituição do programa, é que ele forneça subsídios efetivos para o seu cumprimento e considere outras áreas do conhecimento que possam garantir a qualidade de suas atividades no exercício da profissão.

No conceito de Franco (1993), a educação continuada é entendida como:

A Educação Continuada, também designada Educação Profissional Continuada (EPC), consiste em um processo de aperfeiçoamento e atualização de conhecimentos visando a melhorar a capacitação técnica e cultural do profissional. A EPC pode ser instituída em caráter compulsório, facultativo ou facultativo-monitorizado, para ser cumprida por todos da profissão, durante toda sua vida profissional. (SOUZA, 2013, p. 21)

O programa para auditores/as independentes foi regulamentado pelo CFC em 2002 através da Resolução nº 945, 03 anos após a publicação da Instrução CVM nº 308 de 1999, onde no art. 34 determinava a participação dos auditores independentes atuantes em empresas de capital aberto, em um PEPC a ser regulamentado posteriormente pelo CFC e IBRACON. De acordo com o disposto na Instrução da CVM, o art. 34 trata da obrigatoriedade de uma política de educação continuada aos/às auditores/as independentes, considerando que a constante evolução e a crescente importância da auditoria independente exigem atualização e aprimoramento técnico e ético,

Objetivando a manutenção de um elevado padrão de capacitação técnica e de atualização constante a respeito das normas profissionais, dos procedimentos contábeis e de auditoria e das normas relacionadas ao exercício da sua atividade no mercado de valores mobiliários, os auditores independentes registrados na CVM deverão manter, para si e para todo o seu quadro técnico, um programa de educação continuada consoante as diretrizes aprovadas pelo CFC e pelo IBRACON. (CFC, 2008, p. 54).

A norma elucida a importância do treinamento e que um dos pontos cruciais para o exercício profissional do auditor é a experiência, sendo esta adquirida e complementada pela

educação. Entretanto, não aponta em nenhum momento uma maneira formal de obtê-la, ou seja, não foi caracterizado até então um dispositivo semelhante ao programa que existe atualmente e sim somente no tocante à importância do conhecimento atualizado das matérias de contabilidade, auditoria e as demais relativas à profissão.

Segundo as Normas em relação à pessoa do Auditor:

Entende-se por experiência profissional o conhecimento atualizado das normas e procedimentos de auditoria, dos princípios contábeis, das modernas técnicas empresariais e dos processos evolutivos ocorridos em sua profissão. (RESOLUÇÃO CFC 321/72, ITENS 1 E 2).

A avaliação é um processo de atestar credibilidade, eficácia, eficiência, segurança, facilidade de uso e viabilidade (STUFFLEBEAM; SHINKFIELD, 2007). Ela deve ser integrada às práticas organizacionais e os benefícios gerados dependem do uso dos resultados que ela traz. “Os avaliados podem ser indivíduos, programas, projetos, políticas, produtos, equipamentos, serviços, conceitos e teorias ou organizações”.

Segundo o CFC¹⁷,

Educação Profissional Continuada (EPC) é a atividade que visa manter, atualizar e expandir os conhecimentos e competências técnicas e profissionais, as habilidades multidisciplinares e a elevação do comportamento social, moral e ético dos profissionais da contabilidade, como características indispensáveis à qualidade dos serviços prestados e ao pleno atendimento das normas que regem o exercício da profissão contábil. (NBC PG 12).

Educação Profissional Continuada é a atividade programada, formal e reconhecida que o Contador, na função de Auditor Independente, com registro em Conselho Regional de Contabilidade e com cadastro na Comissão de Valores Mobiliários (CVM), aqui denominado Auditor Independente, e os demais Contadores que compõem o seu quadro funcional técnico deverão cumprir, com o objetivo de manter, atualizar e expandir seus conhecimentos para o exercício profissional. (CFC, 2008, p. 218).

A Resolução classifica como capacitadoras, para realizar as atividades relacionadas à Educação como cursos, seminários, painéis, palestras, congressos e outros eventos a instituições que podem ser consideradas, pelo CFC’:

- a) Conselho Federal de Contabilidade (CFC);
- b) Conselhos Regionais de Contabilidade (CRC);
- c) Fundação Brasileira de Contabilidade (FBC);

¹⁷ Acesso 15 set 2017 site CFC <http://cfc.org.br/wp-content/uploads/2016/12/NBCPG12R2.pdf>

- d) Academia Brasileira de Ciências Contábeis (Abracicon) e as respectivas Academias Estaduais ou regionais;
- e) IBRACON - Instituto dos Auditores Independentes do Brasil;
- f) Instituições de Ensino Superior credenciadas pelo MEC;
- g) Entidades de Especialização ou Desenvolvimento Profissional que ofereçam cursos ao público em geral;
- h) Federações, Sindicatos e Associações da classe contábil e empresariais;
- i) Firmas de Auditoria Independente;
- j) Organizações Contábeis;
- k) Órgãos Reguladores;
- l) Empresas de grande porte, representadas pelos seus Departamentos de Treinamento, Universidades Corporativas e/ou outra designação; e,
- m) Universidades e Institutos Corporativos que tenham personalidade jurídica própria.
- n) Instituições de especializações ou de desenvolvimento profissional; e,
- o) Serviços Sociais autônomos.

A não observância, por parte dos/as Auditores/as Independentes ou demais Contadores/as, do disposto por essa resolução, é considerada infração ao Código de Ética Profissional do Contabilista. O Auditor Independente, especificamente, caso não comprove participação em programa de educação continuada nos termos da Resolução mencionada, poderá ser excluído do Cadastro Nacional de Auditores Independentes – CNAI.

O não cumprimento, pelos/as auditores/as independentes e pelos/as demais contadores/as que compõem o seu quadro funcional técnico, das disposições da referida norma, constitui infração ao art. 2º, Inciso I, e art. 11, Inciso IV, do Código de Ética Profissional do Contabilista.

Art. 2º São deveres do Profissional da Contabilidade:

I – exercer a profissão com zelo, diligência, honestidade e capacidade técnica, observada toda a legislação vigente, em especial aos Princípios de Contabilidade e as Normas Brasileiras de Contabilidade, e resguardados os interesses de seus clientes e/ou empregadores, sem prejuízo da dignidade e independência profissionais;

Art. 11 O Profissional da Contabilidade deve, com relação à classe, observar as seguintes normas de conduta:

IV – acatar as resoluções votadas pela classe contábil, inclusive quanto a honorários profissionais.

De acordo com o Código de Ética do Contabilista, em seu art. 12, as penalidades que podem ser aplicadas são: advertência reservada, censura reservada ou censura pública. O

descumprimento da Norma é evidenciado a partir da atuação da fiscalização do Conselho Regional de Contabilidade e dos próprios relatórios fornecidos pelos/as próprios/as auditores/as. Analisar a percepção dos auditores acerca das regras de atuação profissional, em particular do Programa de Educação Profissional Continuada, é necessário para concluir sobre a aceitação da Norma e consequentemente do sucesso do Programa.

A CVM poderá impor aos infratores as seguintes penalidades, caso não cumpram com o PEPC: advertência; multa; suspensão do exercício de cargo de administrador de companhia aberta ou de entidade do sistema de distribuição de valores; inabilitação para o exercício dos cargos referidos no inciso anterior; suspensão da autorização ou registro para o exercício das atividades de que trata esta Lei; e, até mesmo, a cassação da autorização ou registro indicados no inciso anterior. Alcançar os pontos exigidos pela norma se configurou como um desafio a todos/as os/as auditores/as.

A crítica que se tem ao programa é em relação às áreas de conhecimento para a pontuação, pois as atividades só são referentes à área contábil, através de capacitadoras que são cadastradas junto aos Conselhos. Outras possibilidades de conhecimento humano, por exemplo: informática, economia, administração, comunicação, sociologia e psicologia não são consideradas pelo PEPC. Com isso, passa a haver uma contradição de valorização por parte do CFC: o próprio ambiente contábil valoriza o profissional interdisciplinar, como um personagem importante no rumo das empresas e o novo perfil exigido dele, com conhecimentos empresariais mais apurados. Para garantir um bom desempenho profissional é necessário a interação da área contábil com outras áreas do conhecimento, a fim de que o profissional possa ampliar suas percepções de mundo, muito mais do que apenas se fechar no utilitarismo de algumas poucas funções dentro de sua categoria profissional. O domínio de outra língua, por exemplo, é de fundamental importância para o entendimento das notas explicativas sobre as demonstrações financeiras estrangeiras.

A consequente ampliação da área de conhecimento, atribuindo-se pontos no Programa de Educação Continuada, refletiria melhor esse processo de aprendizado e crescimento intelectual e profissional do/a contador/a. O reflexo disso seria o delineamento ordenado e sequencial de um programa de formação para auditores/as, contribuindo para o surgimento de novos/as profissionais e o desenvolvimento necessário para que os/as auditores/as locais possam realizar trabalhos em outros estados brasileiros.

5 ASPECTOS QUANTITATIVOS DAS RELAÇÕES DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO, NA CONTABILIDADE E NA AUDITORIA INDEPENDENTE

Nos últimos anos, apesar de restrita, tem-se percebido a feminização nas atividades de trabalho no setor de serviços. A inserção da mulher é mais precária: postos temporários e sem garantias; jornadas parciais e as remunerações menores. A razão dessa situação está vinculada à responsabilidade da mulher pelos serviços domésticos, implicando, de uma certa forma, a disponibilidade de tempo para o trabalho produtivo.

Nessa perspectiva, a seção aborda a participação da mulher no mercado brasileiro de trabalho, com dados quantitativos e qualitativos referentes às formas de inserção, ocupação e atividade feminina, e ao desemprego. Também aponta os obstáculos enfrentados pela mulher no trabalho, decorrentes da própria condição feminina e traz alguns dados da crescente participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro, na contabilidade e na auditoria independente. A seção é desenvolvida com base nos dados do IBGE, IPEA, MEC, OIT, CFC e nos estudos de pesquisadores.

5.1 A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

As transformações na esfera econômica mundial como a intensificação do processo de globalização, acirramento da concorrência, difusão de uma nova base técnica de produção, desemprego estrutural, precarização das relações de trabalho e outras, nas primeiras décadas do século XXI, trouxeram, segundo Neise Deluiz (2001, p. 13), um amplo processo de reestruturação produtiva, reorganizando as formas de acumulação e recuperação da hegemonia do capital (não só pela esfera da produção) como também nas diversas esferas da sociabilidade.

Essas transformações terminaram provocando profundos impactos no âmbito da formação profissional, pois os conhecimentos e habilidades adquiridos no processo educacional repousam no desenvolvimento de uma “especialização flexível”, modelo alternativo à produção fordista, que atendia, de um lado, às inovações organizacionais e tecnológicas, e de outro, à descentralização e à abertura dos mercados (HIRATA, 1994). Dessa forma, surgem questionamentos, a respeito do que acontece no mercado de trabalho, referentes à qualificação e inserção e/ou manutenção de trabalhadores/as nos postos de trabalho por meio da educação.

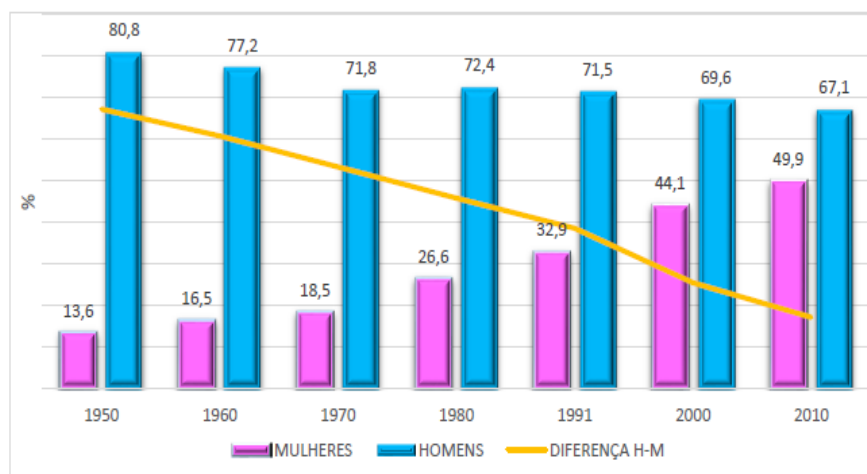
Conforme Hirata (1994), a flexibilidade está dividida com a divisão sexual do trabalho. Baseando-se em dados internacionais, a autora observa que a flexibilidade interna (polivalência, rotação e integração de tarefas, e trabalho em equipe) é exercida por homens; já a flexibilidade

externa (empregos precarizações, tempo parcial, horários flexíveis e tempo de trabalho) é garantida por mão de obra feminina. A transição para a acumulação flexível foi marcada, na verdade, por uma revolução (de modo algum progressista) no papel das mulheres nos mercados e processos de trabalho num período em que o movimento de mulheres lutava tanto por maior consciência como por uma melhora, das condições de um segmento que hoje apresenta mais de 40 por cento da força de trabalho em vários países capitalista avançado (HARVEY, 2007).

Diante desses processos de reestruturação do mercado de trabalho e de novas qualificações demandadas, muitos/as pesquisadores/as procuram analisar como homens e mulheres estão inseridos e as diferenças entre eles/as nesses processos.

A mulher trabalha desde 1950, segundo dados ela representava 13,6% da População Economicamente Ativa (PEA). De lá para cá, sua participação no mercado de trabalho tem evoluído (ALMEIDA, 2016). Essa evolução da mulher com uma atividade remunerada, conforme levantamento do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e considerando o período entre 1950 e 2010 é apresentada no trabalho de Tânia Almeida (2016) intitulado *Mulheres no mercado de trabalho: onde nasce a desigualdade?*. A autora concluiu que houve um aumento de 36,3% da mulher no mercado de trabalho de 1950 a 2010, enquanto que a participação masculina reduziu em 13,7%, conforme gráfico 1.

Gráfico 1 - Participação na PEA, por gênero de 1950 a 2010



Fonte: Almeida (2016, p. 10).

No gráfico, os dados demonstram a evolução da mulher no mercado de trabalho e a redução constante da diferença entre os sexos, no período entre 1950 e 2010. A participação do

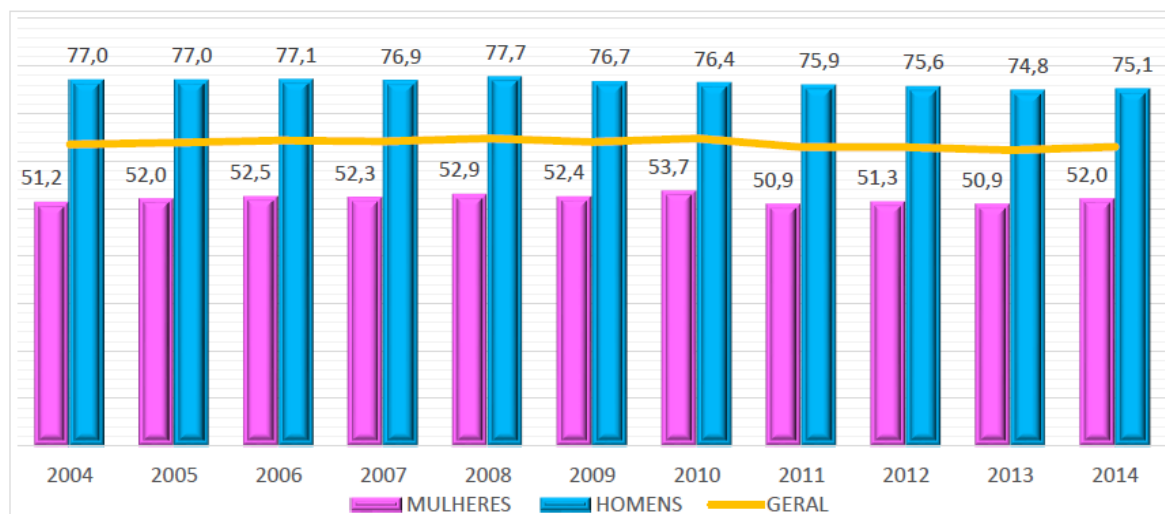
homem, economicamente ativo, reduziu de 80,8% para 67,1%, ao mesmo tempo a participação da mulher praticamente triplicou, elevou 36,3%, tendo uma considerável redução da diferença entre eles. No entanto, no período compreendido de 1976 a 2002, a autora destaca que a participação das mulheres com carteira assinada não se reproduz como no conjunto dos empregados, devido à presença nas atividades informais, não remuneradas e no trabalho doméstico.

Pesquisa realizada em 2009, pelo IBGE (2010), mostrou que houve crescimento na entrada de mulheres no mercado de trabalho brasileiro, apesar de ser menor que a participação do sexo masculino. Em 2009, em média, eram 10,6 milhões de mulheres na ativa, sendo 9,6 milhões ocupadas e 1,1 milhão desempregadas, considerando uma inatividade de mulheres estimada em 11,3 milhões. Das mulheres ocupadas, aproximadamente 64,2% tinha entre 25 e 49 anos de idade. Considerando as áreas ocupadas pelas mulheres, segundo este estudo, a maior ocupação está na Administração Pública e nos Serviços Domésticos. As mulheres têm ocupado apenas 39,9% dos serviços prestados a empresas, conforme estudo (IBGE, 2010). De maneira geral, as mulheres enfrentam grandes dificuldades no mercado de trabalho, haja vista que ainda representam mais da metade da população desempregada e, quando ocupadas, auferem menores rendimentos do que homens.

Essa pesquisa ainda mostra que, em relação à carteira assinada, em 2009 o percentual de mulheres era inferior ao observado na ocupação masculina, sendo cerca de 35,5% mulheres, empregadas nos setores privados, e 43,9% de homens na mesma situação. Já empregadas sem carteira e trabalhando por conta própria correspondiam a 30,9%, enquanto que entre os homens este percentual era de 40%. O percentual de mulheres inseridas como empregadoras era de 3,6%, enquanto na distribuição masculina era 7,0% (IBGE, 2010).

Quando se analisa o trabalho feminino, quanto às taxas de ocupação²⁰ da mulher no Brasil, gráfico 2, a variação entre 2004 e 2014 foi pequena, no entanto a sua taxa se mantém abaixo da média geral. Em comparação ao sexo masculino, mais uma vez ela encontra-se em desvantagem, conforme a PNAD (ALMEIDA, 2016). De fato, houve um progresso da participação feminina no mercado de trabalho, mas ainda existe uma grande diferença entre os sexos quanto às oportunidades de trabalho e o acesso aos cargos de poder.

²⁰ “Taxa de Ocupação: percentagem das pessoas que tinham trabalho, de qualquer duração e forma de remuneração, em relação à população em idade ativa” (ALMEIDA, 2016, p. 12).

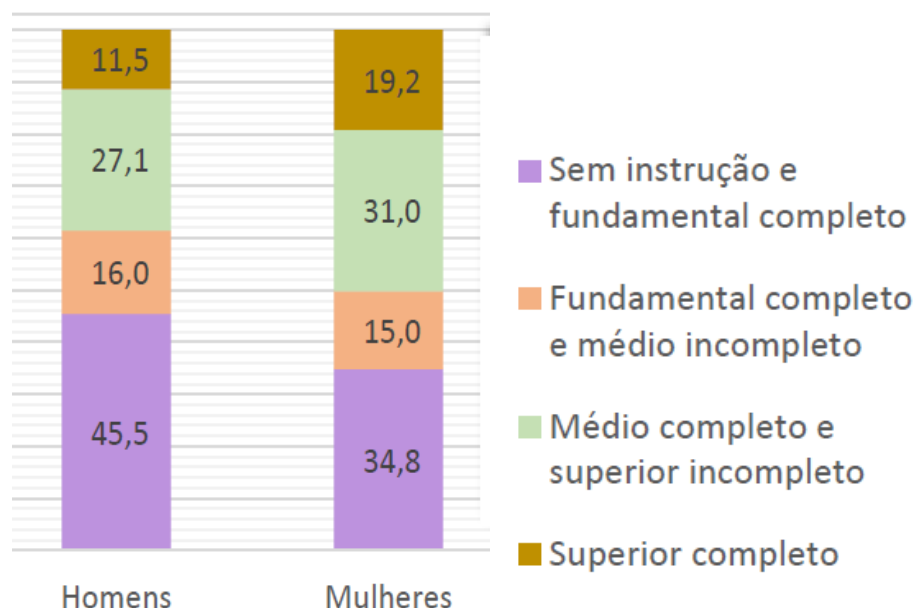
Gráfico 2 - Taxa de ocupação, por gênero – Brasil – 2004 a 2014

Fonte: IBGE /PNAD, apud Almeida (2016, p. 12).

Outro fato de a mulher estar em desvantagem é a sua taxa de desemprego. No Brasil, entre 2012 e 2016, com a retração econômica, o índice de desemprego avaliado pelo IBGE subiu de 7,9% para 13,6%, enquanto a taxa de ocupação da população caiu de 56,3% em 2012 para 54% em 2016. Entre as mulheres o desemprego no fim de 2016 era de 13,8%, ao passo que atingiu 10,7% para os homens. A taxa de desocupação das mulheres foi sempre maior que a dos homens, com índices muito acima da média masculina. Para as mulheres negras, a situação é bem pior: as mulheres pretas ou pardas permanecem sempre acima da média geral das mulheres (IBGE, 2016). E no mundo, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), “[...] as mulheres têm mais probabilidade de ficarem desempregadas do que os homens: para elas, as taxas de desemprego global alcançam 6,2%, contra 5,5% para os homens” (ALMEIDA, 2016, p. 24).

No que se refere à escolaridade, a figura 1, abaixo, revela que as trabalhadoras possuem grau de instrução superior ao dos homens, e que “estes apresentam maior proporção de ocupados sem instrução e ensino fundamental incompleto, a mulher tem uma escolaridade superior à dos homens” (IBGE apud ALMEIDA, 2016, p. 60).

Figura 1 - Nível de escolaridade (%) da população brasileira ocupada com 25 anos de idade ou mais por Gênero/2010



Fonte: Almeida, 2016, p. 60.

Ainda que o nível de escolaridade seja maior e favorável às mulheres, não garante a elas igualdade de gênero no mercado de trabalho. Ressalte-se, entretanto, o posicionamento de Bruschini (2007, p. 561) que

a inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro tem sido caracterizada através do tempo pela precariedade, que tem atingido uma importante parcela de trabalhadoras. Ela afirma que as possibilidades de trabalho para as mulheres estão diretamente ligadas às posições desempenhadas por elas na família.

A partir das pesquisas da sociologia do trabalho, referentes ao trabalho feminino e à dinâmica do mercado de trabalho, é possível apontar um processo de segmentação ocupacional.

Em relação aos salários, em 2015, um estudo demonstra que o salário da mulher tinha, em torno de R\$ 1.927 sendo, ainda, inferior ao do homem. Analisando a média anual dos rendimentos das mulheres e dos homens, observou-se que, em média, as mulheres ganham cerca de 75,4% do salário recebido pelos homens (IBGE, 2010). Em 2014, esse percentual era de 74,2%. Apesar do pequeno avanço, a diferença ainda persiste, mesmo trabalhando na mesma atividade e com a mesma escolaridade. No caso de se ter uma formação maior (graduação superior), o salário da mulher não se aproxima ao do homem, segundo o mesmo estudo. No Comércio, em 2010, a diferença de salários para a escolaridade de 11 anos ou mais de estudo é

de R\$ 616,80 a mais para os homens (IBGE, 2010). Conforme o Relatório de Desenvolvimento Humano 2015, do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD),

As mulheres fazem 52% de todo o trabalho no mundo, mas ganham, em média, 24% a menos do que os homens. Na América Latina, os gestores de topo do sexo feminino ganham, em média, apenas 53 por cento dos salários pagos a gestores de topo do sexo masculino. (PNUD, 2015, p. 16).

Silva, em sua tese, aponta alguns dados do IBGE de 2015:

O rendimento médio por hora das mulheres no Brasil equivale a 74% do rendimento médio dos homens. Essa diferença aumenta conforme são adicionados mais anos de estudo do currículo. Para a população ocupada que possui 12 anos ou mais de estudos, o rendimento-hora médio das mulheres equivale a 66% do valor percebido pelos homens. (SILVA, 2016, p.17).

Outra dificuldade para as mulheres, além de terem os rendimentos menores do que os dos homens, é a difícil ascensão a níveis hierárquicos mais altos dentro das organizações. No estudo de Silva (2016, p.16) no “[...] período de 1997 a 2012, de 73.901 cargos de alta administração de 837 diferentes companhias abertas, as mulheres nos altos postos de ocupação não passam de 8% e que 77,6% dessas companhias não possuíam mulheres no conselho fiscal.” Os maiores índices de presença feminina em altos cargos são nas áreas tidas como “femininas”: 65,6% em educação, saúde e serviços sociais, cerca de 44% no setor de alojamento e alimentação (BRASIL/SPM, 2015 apud ALMEIDA, 2016, p. 36).

Essa segregação vertical²² é conhecida como “teto de vidro²³” ou “glass ceiling”, onde há uma quantidade menor de mulheres nos cargos de maior remuneração e de decisões, quando comparadas ao número de homens em tais cargos, é um dos resultados mais conhecidos da divisão sexual do trabalho. O teto de vidro consiste em uma barreira sutil e transparente, mas suficientemente forte para impedir a ascensão das mulheres a níveis hierárquicos elevados. Essa barreira limita em função do gênero e não pela qualificação da mulher, e visa à manutenção das

²² “A Segregação Vertical é a que dificulta a progressão das mulheres aos cargos mais elevados da hierarquia profissional e, mesmo quando essa ocupação chega a acontecer, acontece mais tardiamente do que para os homens e, portanto, não tendo acesso aos cargos mais elevados também não tem acesso aos salários mais elevados. A Segregação Horizontal é verificada através na naturalização de determinadas ocupações femininas a partir das especificidades de gênero biologicistas” (SANTOS, 2012, p. 203).

²³ “O termo foi popularizado na segunda metade do século XX, pelos defensores norte-americanos da equidade no local de trabalho. [...] também inclui termos como “teto de vidro”, trabalhos em rede, mentoring e gatekeeper-serving para identificar e resolver os problemas de restrição de grupos não-dominantes do sucesso profissional” (SILVA, 2017, p. 178).

desigualdades como forma de opressão, estando presente em quase todos os aspectos organizacionais, através de brincadeiras, políticas administrativas, metáforas e linguagem utilizadas. Para ultrapassar o “teto de vidro”, as mulheres têm que se adaptar às exigências organizacionais específicas, bem como ao ambiente (favorável ou desfavorável ao seu desempenho) que as próprias organizações lhes propiciam (TANURE; GIALAIN; SILVA, 2017; BELLE, 1993).

Segundo Silva (2017, p.11),

[...] se observado em termos de mercado, o fenômeno pode ser constatado em diferentes países. Esse cenário leva a acreditar que nesse processo de transformação social, em que são requeridos novos papéis, faz-se necessário revisitar perspectivas sobre identidade sexual, bem como rever a produção e manutenção dos discursos de gênero que dão sustentação a essas novas identidades.

Tzeng (2006 apud Gialain, 2009, p. 34) identifica em sua pesquisa, realizada em Hong Kong, que os motivos da baixa participação das mulheres em posições mais gerenciais decorrem da combinação de requisitos como a falta de “traços tipicamente masculinos” e das responsabilidades da vida privada.

Ainda em Gialain:

Na pesquisa conduzida por Tanure com executivos brasileiros, foi constatado que ao mesmo tempo em que tanto se fala da importância crescente do estilo feminino de gestão (mais intuitivo, mais emocional), os depoimentos de homens e mulheres levam a concluir que para alcançar o topo é necessário adotar o estilo masculino de gestão (mais agressivo). (TANURE 2006 apud GIALAIN, 2009, p. 34).

Em vez de alcançar o mesmo sucesso que os homens, as mulheres que se encontram em “tetos de vidro” são interrompidas por obstáculos invisíveis, os quais as impedem de ascensão funcional. Essa situação é resultado de uma série complexa de estruturas em organizações opressoras, patriarcais e preconceituosas que impedem alguém de alcançar ainda mais sucesso, principalmente em localidades que possuem empregados/as dotados/as de fatores estigmatizantes, alguém de idade avançada, deficiência, sexo e etnia. Infelizmente, ainda, existem fortes estereótipos construídos socialmente de que os postos de chefia devem ser liderados por homens (TANURE; GIALAIN, 2009).

Já a segregação horizontal tem relação com as atividades proveitosas e de interação, a exemplo das atividades assistenciais (do cuidar), que beneficiam o trabalho da mulher e podem

ser consideradas como guetos ocupacionais femininos. Nesse sentido, especificam-se algumas profissões, como a pedagogia, o serviço social, enfermagem e a psicologia, como também o trabalho doméstico, por exemplo (FONSECA, 1996). Ela é definidora da área de trabalho a partir dos estereótipos de gênero, tendo a justificativa da “naturalidade” com que a mulher desenvolve o trabalho. Nas organizações, onde a diferenciação técnica referente ao trabalho evidencia uma divisão sexual, os trabalhos classificados como de atividades primordiais, mais estáveis e com vínculos empregatícios formais quase sempre vinculados a cargos de chefia, normalmente são ocupados por homens, enquanto os trabalhos periféricos, mais precários e com menor atribuição de responsabilidades, ou aqueles destinados a funções de atendimento, são costumeiramente atribuídos às mulheres (HIRATA, 1999).

A naturalização da inferioridade da mulher foi apoiada na cultura patriarcalista, conservada e aprofundada pelas instituições sociais: família, escola, meios de comunicação de massa, religiões e a legislação, dificultando o acesso das mulheres a postos de decisão em todos os níveis da sociedade, inclusive no trabalho (ALVES, 1997). Assim, essa inferioridade sexual e “[...] intelectual da mulher, seu papel natural na reprodução da espécie e no cuidado dos filhos, decorre naturalmente da definição da função e do papel da mulher, essencialmente como esposa e mãe” (AMANCIO, 1998 apud BORGES, 2009).

Tradicionalmente, as mulheres participam menos que os homens no mercado de trabalho, entre outros fatores devido a barreiras culturais que ainda persistem, e a uma divisão sexual do trabalho que lhes atribui as funções de cuidado e reprodução social na esfera doméstica, que não são consideradas trabalho, subtraindo assim tempo para a inserção no mercado de trabalho. (GUIMARÃES apud ALMEIDA, 2016, p. 16).

Com isso, a mulher precisa provar competência e eficiência muito mais que os homens no mundo laboral e, por muitas vezes, dobrar sua jornada de trabalho para que se possa elevar o seu salário e/ou manter o seu emprego. Afirmção apontada no relatório do PNUD (2015, p. 14) “na maior parte dos países, em todas as regiões, as mulheres trabalham mais do que os homens. Estima-se que as mulheres respondem por 52 % do trabalho global e os homens por 48 %.”

Atualmente, diferentes categorias de análise são utilizadas para compreender essa repartição assimétrica do trabalho entre os sexos: a divisão sexual do trabalho e as relações sociais do sexo; o gênero e as relações de gênero; as diferenças de sexo; a discriminação; e as desigualdades. Todas essas questões são relevantes e devem ser amplamente discutidas sob o enfoque do gênero, para que a sociedade caminhe de forma democrática. A abordagem de gênero tem permitido conhecer a realidade, possibilitando que as diferenças entre homens e

mulheres deixem de ser vistas como efeito de “um destino biológico” e comecem a ser identificadas como diferenças histórica, social e culturalmente construídas num processo de relações de poder.

Segundo Saffioti, não foi o capitalismo que criou essa situação social onde a mulher sempre esteve numa situação inferior à do homem, no entanto, de fato, ele reforça a desigualdade entre os sexos.

As desvantagens sociais de que gozavam os elementos do sexo feminino permitiam à sociedade capitalista em formação arrancar das mulheres o máximo de mais-valia absoluta, através, simultaneamente, da intensificação do trabalho, da extensão da jornada de trabalho e de salários mais baixos que os masculinos, uma vez que, para o processo de acumulação rápida de capital, era insuficiente a mais-valia relativa obtida através do emprego da tecnologia de então. A máquina já havia, sem dúvida, elevado a produtividade do trabalho humano; não, entretanto, a ponto de saciar a sede de enriquecimento da classe burguesa. (SAFFIOTI, 2013, p. 67).

Mesmo com todas essas contribuições teóricas, existe, ainda, uma grande lacuna cravada entre a sua aplicabilidade na prática das relações sociais, seja no espaço privado ou no espaço público. Assim, é importante refletir e discutir os motivos que geram, ainda, essa distância de comunicação entre a ciência e a sociedade sobre tais questões.

5.2 O AVANÇO DO SETOR DE SERVIÇOS E A SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL

A População Economicamente Ativa distribui-se em três setores da economia: primário, secundário e terciário. O setor primário é constituído pelas atividades agropecuárias e extrativas; o setor secundário compreende as atividades industriais; e o setor terciário é formado pelas atividades de comércio, de prestação de serviços e da administração pública.

Até meados do século XX, a maior parte da população trabalhadora se concentrava nas atividades agropecuárias e extrativas. Com a intensificação do processo de industrialização, as pessoas passaram a exercer atividades nos setores secundário e terciário. Nas últimas décadas, o emprego nas indústrias também diminuiu, já que muitas foram modernizadas com a instalação de equipamentos e a robotização, substituindo a mão de obra dos trabalhadores na produção. Com o avanço da revolução tecnológica, que se acelerou a partir da década de 1960, o setor de serviços apresentou intenso crescimento, quantitativo e qualitativo. Apesar das dificuldades de mensuração e caracterização deste setor, ele é, atualmente, o responsável por grande parte da geração de emprego e riquezas dos países, processo que constitui uma tendência geral, para a totalidade das economias nacionais.

O setor terciário integra trabalhadores que atuam na administração pública, no comércio e na prestação de serviços dos mais diversos ramos: transportes, educação, saúde, lazer, telecomunicações, sistemas bancários, turismo e etc. A criação de novos postos de trabalho no setor terciário tem sido insuficiente para absorver a demanda de trabalhadores/as que migram dos demais setores e, principalmente, porque, em geral, as novas funções necessitam de mão de obra especializadas ou mais qualificadas.

No contexto das transformações do mundo do trabalho, Claus Offe (1999) afirma que dentro dos processos de reproduções sociais, voltados para a reprodução das estruturas formais, das formas de circulação e das condições culturais paramétricas, se realiza a reprodução material da sociedade. O conceito da ‘reprodução das estruturas formais’, enquanto instrumento para a determinação sociológica de atividades do setor de serviços, é entendido como “[...] a manutenção das condições físicas da vida social, do sistema de normas culturais e legais, a transmissão e o desenvolvimento do acervo de conhecimento de uma sociedade, seus sistemas de informação e circulação” (OFFE, 1999, p. 15).

Não precisa mais lidar, de maneira direta, com ferramentas e objetos de trabalho, mas com símbolos e pessoas; o aperfeiçoamento da capacidade humana para o trabalho mediante um reforçada preparação das competências e qualificações características das prestações de serviços; a satisfação de exigências superiores de bem-estar e a racionalização das funções gerenciais da economia e da política; além disso, a certeza de que, apesar do impressionante aumento da produtividade da produção material, não haveria crise de emprego, pois o setor de serviços estaria em condições de absorver a mão-de-obra excedente; e, por fim, a perspectiva de um abrandamento e pacificação dos conflitos industriais radicados nas condições de trabalho da produção material. (OFFE, 1999, p. 78).

Dessa forma, o setor terciário da economia vem ganhando cada vez mais espaço no mundo do trabalho por causa da sua racionalidade e lógica próprias, visto que essa modalidade de produção, parece mais protegida do processo de degradação do trabalho. Esse setor também mostra que as funções sociais, as quais são desempenhadas nas atividades de serviços, são orientadas para a coletividade (OFFE, 1999).

Em relação aos aspectos qualitativos da força de trabalho em serviços, Offe (1999) formula quatro hipóteses das quais se destacam: (a) racionalização técnica que submete os serviços às mesmas mudanças verificadas na produção industrial, mas ocorrem desqualificação e intensificação do trabalho; (b) complexidade estrutural das sociedades industriais e o risco dela decorrentes; (c) aumento tanto no setor privado como no público; e (d) a necessidade por trabalho profissionalizado e qualificado para executar tarefas não rotineiras, sobretudo em

gerências, hospitais entre outros. Para o autor, a combinação das duas hipóteses anteriores ocorre simultaneamente provocando tendência de desqualificação e crescente qualificação em diferentes áreas do setor de serviços.

Os serviços absorvem trabalhadores que têm menos chances no mercado de trabalho, e por isso aceitam trabalhar com remuneração menor, a exemplo do aumento da força de trabalho feminino. Outra consequência é o fato de haver dificuldades de controle e fiscalização do trabalho em serviços, uma vez que estes pouco se submetem às regras de controle burocrático das instituições (OFFE, 1999). No entendimento de Manuel Castells (1999), o setor terciário envolve tudo que não é agricultura, mineração, construção ou indústria. A categoria de serviços inclui atividades de todas as formas, historicamente originadas de várias estruturas sociais e sistemas produtivos. Desse modo, o setor de serviços compõe-se por um grande número de atividades heterogêneas quanto à natureza, funções, relação capital/trabalho, nível de qualificação estabelecido dentre outras variáveis. O trabalho de prestação de serviços está situado, portanto, na intermediação de duas racionalidades: a racionalidade da economia industrial, com precisas especificações de objetivos e meios, controle vertical direto do comportamento no trabalho, uma “certa” liberdade (tem a dependência do contratante); e a racionalidade da margem de liberdade de atuação de como prestar o serviço.

Apesar de toda argumentação já exposta, Antunes (1995) afirma que o setor de serviços, o qual se submete à racionalidade do capital, tende a ser afetado, cada vez mais, pelas transformações tecnológicas e pelas formas de administração das empresas. O setor terciário, de forma geral, já foi uma atividade de destaque pela crescente participação na produção econômica brasileira e, em decorrência da crise financeira, atualmente, seus resultados vêm caindo devido à queda das necessidades de produção dessa área.

Nesse íterim, muitos estudos analisam como homens e mulheres se inserem nos espaços produtivos e as diferenciações presentes em relação à qualificação profissional entre eles/as, diante dos novos paradigmas da produção. Quanto à forma de inserção, os setores em que o percentual de mulheres ocupadas é superior ao dos homens são os de administração pública e serviços, enquanto que os homens são maioria: na indústria; agropecuária; construção civil; serviços industriais de utilidade pública; e extrativa mineral. Em relação ao setor do comércio, a participação de homens e mulheres é bem equilibrada, sendo 20,1% dos homens e 19,9% das mulheres. Nas demais categorias de trabalhadores/as da iniciativa privada, o percentual de mulheres é bastante inferior ao dos homens. E, como empregadores/as, a participação masculina é mais que o dobro da feminina (IBGE, 2010).

De acordo com o IBGE (2012-2016) é recorrente a concentração de ocupações das mulheres no mercado de trabalho, sendo que 80% delas são professoras, costureiras, esteticistas, cabeleireiras, cozinheiras, manicures, funcionárias públicas ou trabalham em serviços de saúde. Mas o contingente das mulheres trabalhadoras está concentrado no serviço doméstico remunerado; no geral, são mulheres negras, com baixo nível de escolaridade e com os menores rendimentos na sociedade brasileira. Segundo Bruschini (2007 apud Almeida, 2016, p. 20), “outros guetos femininos por ela identificados ocorrem nas áreas de enfermagem, nutrição, assistência social, psicologia, magistério nos níveis pré-escolar, fundamental e médio, além de secretárias, auxiliares de contabilidade e caixas”.

Bruschini (1978), quando estudou a estrutura ocupacional brasileira na década de 1970, verificou que o maior contingente de trabalhadoras se inseriu no setor terciário. Para ela, esse resultado teria dois agravantes: primeiro, porque uma economia subdesenvolvida gera empregos basicamente no setor terciário; e segundo, porque os guetos ocupacionais das mulheres teriam uma dinâmica de atração de força de trabalho que garantiria um baixo nível de salários. Toda essa situação ocasiona uma segregação ocupacional que provoca,

[...] o surgimento de um mercado de trabalho dual, que permite explicar as diferenças de salário entre homens e mulheres em termos da análise da oferta e da procura. Na medida em que a procura de mão-de-obra feminina se restringe a pequeno número de empregos, enquanto a oferta de mão-de-obra desse sexo é grande e tende a crescer, os salários das mulheres continuam a ser proporcionalmente menores do que os dos homens pelo simples fato de haver grande quantidade de mão-de-obra concentrada em pequeno número de trabalhos de mulher. Da mesma forma, esses trabalhos de mulher são os de menor prestígio, porque refletem a posição do sexo feminino na sociedade mais ampla. (BRUSCHINI, 1978, p. 18)

Há um fundamento importante que a autora levanta: as ocupações ditas femininas possuem menores salários porque são caracteristicamente femininas, e a restrição do ingresso feminino garante um desemprego alto o suficiente nessas ocupações para que os salários sejam baixos. Desta forma, as mulheres sentem mais fortemente os efeitos do subdesenvolvimento em virtude do trabalho reprodutivo, que também delimita a inserção da mulher na estrutura ocupacional de forma mais concentrada, onde elas formam os chamados guetos ocupacionais. Com isso, uma grande massa de trabalhadoras se diversifica pouco dentro da estrutura ocupacional, o que contribui para os baixos níveis salariais.

De acordo com Bruschini (1994), o setor terciário da economia passou a desempenhar papel importante nesta década, impulsionado pelas instituições financeiras, pelo comércio e

repartições públicas, além do grande contingente de trabalhadores que foi absorvido pela informalidade e pelos subempregos. Para a autora,

A recessão provoca alterações na distribuição da população economicamente ativa, que se desloca dos setores primário e secundário da economia para o terciário, que terá em toda essa década papel fundamental, evitando maiores quedas no nível de emprego. (BRUSCHINI, 1994, p. 180)

Esta conjuntura marcada pela crise econômica e pela depreciação dos salários foi fundamental para que as mulheres continuassem se inserindo no assalariamento. Pressionadas pela necessidade econômica, as mulheres ampliam sua participação em todo o período.

Nas camadas mais pobres da população, mas também nas camadas médias inferiores, onde se fizeram sentir violentamente os efeitos tanto do crescimento econômico com concentração de renda, quanto da crise econômica, a participação das mulheres em atividades remuneradas visando a complementação do orçamento doméstico tornou-se cada vez mais necessária. (BRUSCHINI, 1990, p. 17).

O vínculo entre trabalho assalariado e reprodução é decisivo não apenas para as mulheres que têm filhos ou que pretendem tê-los, mas existe de forma marcante na estrutura ocupacional, caracterizando algumas ocupações como femininas, ou seja, aquelas que são vinculadas ao estereótipo feminino, porque se relacionam com o cuidado à saúde, à socialização dos menores, preparação de alimentos, magistério, limpeza e conservação. Essa situação é produto da socialização que naturalizou os chamados “papéis femininos”, os quais são reproduzidos pelas instituições sociais, fazendo com que as mulheres escolham ocupações “próprias para as mulheres” e que possam conciliar profissão e trabalho doméstico.

Além da jornada dupla, outros problemas enfrentados pelas mulheres foram listados por Carreira, Ajamil e Moreira (2001): 1) salários menores do que os dos homens, mesmo em trabalhos equivalentes; 2) deficiências nas políticas sociais, dificultando o acesso a serviços de apoio familiar, como creches; e, 3) pouca inserção em relações sindicais, com pequeno espaço em negociação de acordos coletivos de trabalho (PINTO; DOREA, 2014, p. 447).

5.3 OS SERVIÇOS CONTÁBEIS E AS QUESTÕES DE GÊNERO

Atualmente, os/as trabalhadores/as da Contabilidade são, em sua maioria, trabalhadores/as assalariados/das, sendo do sistema público ou privado de serviços, que estabelecem uma relação contratual baseada no assalariamento, através da prestação de serviços. É um trabalho essencialmente para as empresas, o qual tem como esfera de produção

o intangível (não – material) que se completa no ato da sua realização, mas para fins contábeis, no momento em que se tem um fato gerador.

Partindo do princípio de que todos/as os/as contadores/as estejam submetidos à lógica capitalista, compreender o mercado de trabalho do profissional contábil é essencial para orientar as ações dos cursos de Ciências Contábeis, conselhos de classe, sindicatos, associações profissionais e outros atores sociais. É com o auxílio deste tipo de estudo que, particularmente, os cursos superiores de ensino terão condições de avaliar o campo de trabalho desses profissionais, a fim de definir políticas de formação, tais como: programas de ensino, ementas e projetos pedagógicos. As entidades de classe também poderão melhorar suas pautas quanto às políticas de atuação, com base em dados e reflexões aqui registradas.

A atuação do contabilista foi exercida no Brasil a partir de 1870 por meio do Decreto Imperial nº 4.475. Nesse mesmo ano foi reconhecida oficialmente a Associação dos Guarda-Livros da Corte, considerada como a primeira profissão liberal regulamentada no país. Segundo Crivellari (2000, p. 262) “[...] o termo profissão possui uma dimensão cognitiva, ligada a um corpo de saberes específico e apenas acessível ao grupo profissional.” E ainda nesse raciocínio, a regulação incide no mercado de trabalho definindo campo de trabalho, procedimentos e atividades de exercício restrito. “Assim, quando uma ocupação ou profissão obtém algum nível de regulamentação, ela tem sua entrada no mercado de trabalho delimitada pelo tipo (mais ou menos restritivo) e escopo (mais ou menos abrangente) da regulação” (GIRARDI; JÚNIOR; CARVALHO, 2005, p. 1).

O/a contabilista pode vender informações através das atribuições acima citadas, as quais não são meramente econômicas, contábeis e tributárias, mas são informações relacionadas aos processos de gestão, controle e planejamento da empresa, fazendo com que o/a profissional de contabilidade tenha mais destaque no mercado de trabalho.

A contabilidade tem ganhado cada vez mais espaço no Brasil. Segundo dados da Coordenação de Estatísticas da Secretaria de Políticas Públicas e Emprego (SPPE) do Ministério do Trabalho (MTb), em agosto de 2017 havia 127.639 contadores com carteira assinada em atividade no País. O número aponta para um crescimento nos últimos anos, já que eram 114.372 em 2012²⁵. As mulheres são maioria entre os/as contadores/as com carteira assinada. São 66.812 contadoras e 60.827 contadores, segundo dados de agosto. Na divisão por faixa etária, os números mostram que 49.472 têm entre 30 e 39 anos; 28.009 de 40 a 49 anos;

²⁵ Fonte: <http://cfc.org.br/noticias/retomada-da-economia-reforca-importancia-do-contador/>. Acesso: 25 set. 2017.

24.020 de 25 a 29 anos; 16.946 de 50 a 64 anos. Os demais se encontram nas outras faixas etárias.

A maior concentração está no Sudeste, com destaque para São Paulo, com 50.583 profissionais. Em seguida vem o Rio de Janeiro, com 11.630, e Minas Gerais, com 10.675. Os estados da Região Sul também abrigam boa parte dos contadores brasileiros. A começar pelo Paraná, quarto da lista, que tem 8.654 profissionais da área. Depois vem o Rio Grande do Sul, com 7.430, e Santa Catarina, com 6.726. Já no Nordeste, região desta pesquisa, a maior concentração está na Bahia com 3.797 profissionais com carteira assinada. Em seguida, Pernambuco com 3.510, e Ceará com 3.113. Sergipe está na última posição com 648 profissionais.

O Brasil tem 61.864²⁶ organizações contábeis, divididas entre sociedades (35.039), empresários (13.264), Microempreendedores Individuais – MEI (8.857) e Empresas Individuais de Responsabilidade Limitada – Eireli (4.704). A maioria dos profissionais ativos no CFC é do sexo masculino. São 188.260 homens, a mais do que as 160.911 mulheres que atuam na profissão.

Em uma pesquisa que o Conselho Federal de Contabilidade realizou, em agosto de 2012, resultou o livro eletrônico sobre o Perfil do Profissional da Contabilidade 2012/2013²⁷, onde apresenta a evolução da profissão nesses últimos anos. Esse grupo de prestadores de serviços correspondeu, no período citado acima, a 2,5% da população brasileira. O grupo de entrevistados tem faixa etária média de 40 anos de idade, todos são bacharéis em Ciências Contábeis, desse universo somente, aproximadamente, 1% é Doutor (em qualquer área) e 5,1% é Mestre (em qualquer área). Em relação à renda salarial: cerca de 72,6% dos profissionais de Contabilidade tem renda de até 10 salários mínimos por mês, enquanto 8,5% deles têm renda mensal superior a 20 salários mínimos.

Quanto ao vínculo profissional, a amostra pesquisada tem aproximadamente 29,5% de funcionários/as da iniciativa privada (exceto firmas de Contabilidade/Auditoria), enquanto que entre os/as técnicos/as, cerca de 43,9% é composto por autônomos/as ou proprietários/as de firmas de Contabilidade/Auditoria. Interessante observar que os/as contadores/as, os/as servidores/as públicos/as concentram-se em grande quantidade nos estados do Acre, Amapá,

²⁶ Dados do Conselho Federal de Contabilidade - CFC. Disponível em: <http://cfc.org.br/noticias/retomada-da-economia-reforca-importancia-do-contador/>. Acesso em: 25 set. 2017.

²⁷ Dados do Conselho Federal de Contabilidade - CFC. Disponível em: http://portalcfc.org.br/wordpress/wp-content/uploads/2013/12/livro_perfil_2013_web2.pdf. Acesso em: 04 dez. 2015.

Mato Grosso do Sul, Rondônia, Roraima, Sergipe e Tocantins e o Distrito Federal. Outro ponto interessante é que 85,6% dos profissionais desenvolve outra ocupação profissional para complementar a sua renda.

O/a contador/a para atender as perspectivas da profissão e do mercado deve sempre estar atualizado frente ao mercado, uma vez que é altamente competitivo. É essencial a acumulação de conhecimentos, através da educação continuada. A exigência de dominação da tecnologia é muito grande, além do forte conhecimento das normas legais que sustentam todas as práticas no dia a dia da sua prestação de serviço. Em razão desse novo cenário, novas competências são impostas àqueles/as que pretendem se inserir e atuar ativamente nesse mercado de trabalho, de concorrência acirrada e com grande grau de incerteza, visto que as mudanças estão cada vez mais rápidas e constantes.

Desse modo,

O fim do curso de graduação, por si só, não garante o sucesso profissional. Muito pelo contrário, é o início de uma longa caminhada, que tem como pressuposto básico a educação continuada. Afinal as empresas estão procurando cada vez mais especializados, que possuam uma visão generalista e sejam capazes de conectar fatos, acontecimentos em várias áreas e ajudar as empresas na consecução dos seus objetivos (CARVALHO, 2002, p.10).

O processo de organização da economia mundial e as transformações técnico-organizacionais não só tem afetado as condições, os meios e as relações de trabalho, como também estão associadas à construção de novas formas de representação ou ressignificação dos conceitos de formação profissional, competência e qualificação. A profissão contábil tem sido valorizada em decorrência desses processos, tendo que se adequar às convergências internacionais contábeis.

Nas palavras de Ribeiro (2009, p. 148):

O contador é um profissional muito importante para toda a organização. Convive com todas as transações da empresa, está a par de como a empresa está indo, o que ela precisa. O que ele tem que fazer é buscar os fundamentos, os princípios, para que possa atuar de forma mais eficaz, como um gestor também, não só como um escriturador. Atuar como um gestor, saber conviver com as culturas internas, saber que tudo o que faz mexe com Contabilidade, com as pessoas. Interagir, conhecer muitos dos aspectos ligados à tomada de decisões faz parte da profissão. Uma decisão influencia pessoas dentro e fora da empresa (RIBEIRO apud MARIN; LIMA; CASA NOVA, 2014, p. 60-61).

Com isso, coloca-se a discussão sobre o papel da educação e da formação profissional na produção da existência humana, na globalização e na esfera da reestruturação produtiva. Uma nova formação baseada nas convergências internacionais da contabilidade, associada às novas tecnologias organizacionais, favorece a urgência da lógica das competências como parâmetro balizador para a formação para o trabalho. É necessário que se tenha uma visão multidisciplinar. Marin, Lima e Casa Nova (2014, p. 61) apontam, através dos estudos de Lousada e Martins (2005), “[...]que as instituições de ensino superior não obtêm o feedback necessário para a avaliação do projeto pedagógico do curso, deixando assim de captar oportunidades para melhorias necessárias no programa do curso”.

Na tentativa de estabelecer as qualificações necessárias para que os/as contadores/as possam entrar no mercado de trabalho, o International Accountants Education Standard Board (IAESB) aprovou em 2012 a International Education Standard (IES) 3, a qual determina as habilidades para a qualificação dos profissionais da contabilidade. Sua finalidade é garantir que os/as profissionais atendam o mercado de maneira satisfatória, tendo como habilidades: intelectual; técnico e funcional; pessoal; interpessoal e de comunicação; e organizacional. O conjunto dessas habilidades permite aos candidatos tomarem decisões em um contexto mais amplo, e se tornarem aptos para utilizar o julgamento, o bom senso e a competência profissional para interagir com diversos grupos de pessoas, em um contexto global, e assim iniciar o processo de crescimento profissional (IFAC, 2009).

Desse modo, todas as transformações que ocorrem na sociedade têm demandado uma maior reflexão sobre a organização social do trabalho, as exigências de novas competências e seus reflexos nas relações sociais e na formação identitária do sujeito. Logo, a trajetória social vai definir as identificações subjetivas, segundo Elias (1991 apud Petrarca, 2008, p. 2) “a pessoa não existe fora dos seus quadros sociais.”

Na escolha de uma profissão vários fatores são levados em consideração: renda dos pais, suas escolaridades e ocupações, como capital econômico e cultural; a formação, considerada como o capital escolar; e cor/raça (etnia); e, o sexo. (KNOP, 2008). Para optar por uma carreira,

[...] o sujeito considera todos fatores acima citados baseando-se em suas próprias experiências de vida. A escolha é um reflexo da influência da cultura e da sociedade, fatores como classe social, oportunidades de educação, família, religião, raça e nacionalidade, são vistos como determinantes na escolha individual (HEY; CASTRO; MOROZINI; KUHL, 2015, p. 4)

A escolha profissional, muitas vezes, é decorrente de uma consequência da segregação por gênero. Temos observado que a maior parte das mulheres faz parte das áreas da saúde, bem-estar social e educação. Inconscientemente (ou não) as habilidades que lhes foram naturalizadas e apontadas (como as certas) são as de educar, as rotineiras e as do cuidar.

Bruschini (2006) constatou que, mesmo com a ampliação das atividades desempenhadas pelas mulheres no mercado de trabalho, a segregação feminina na realização de atividades domésticas persiste até os dias atuais. Em sua pesquisa, ao questionar sobre os cuidados com os afazeres domésticos, 68% da amostra investigada respondeu positivamente. Contudo, quando os respondentes foram segregados de acordo com o sexo, constatou-se que 90% das mulheres responderam afirmativamente, frente a um percentual de 45% de homens que declararam realizar as atividades domésticas.

Em uma pesquisa sobre “*Fatores que Influenciam na Escolha do Acadêmico pelo Curso de Ciências Contábeis: Um Estudo Quantitativo Aplicado aos Acadêmicos de uma Universidade Estadual do Paraná*”, Hey, Castro, Morozini e Kuhl (2015) apontam os principais fatores que fizeram com que os/as jovens escolham o curso de Ciências Contábeis, por uma ordem de maior frequência: estabilidade/segurança; remuneração; inserção mais rápida no mercado; compatível com minha condição social; mensalidade de valor mais baixo; e, curso mais fácil de ingresso e de menor compreensão. Com esses resultados pode-se fazer uma relação com os motivos pelos quais a contabilidade está se feminalizando. Como já dito nesta tese, a mulher tem procurado empregos que lhe deem maior disponibilidade de tempo, uma vez que precisa conciliar os seus afazeres domésticos com os da vida profissional. Dessa forma, a contabilidade pode ser uma opção para essa conciliação, já que não demanda um tempo maior para estudar durante o curso. Em geral, a escolha de curso e carreira diz respeito à autoimagem e à percepção pessoal de que caminhos e alternativas lhes são oferecidas. As mulheres continuam a reproduzir o estereótipo vigente da “ocupação adequada para a mulher” e cumprem a expectativa construída socialmente (CRUZ, 2012, p. 291).

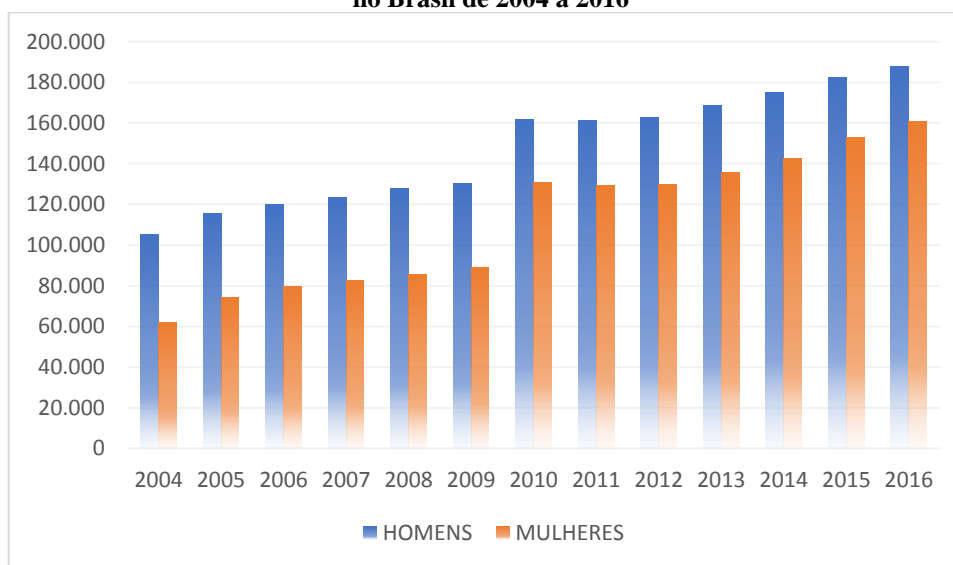
Analisando a trajetória feminina, em um contexto globalizado, especificamente na Contabilidade, a sua presença vem se firmando e crescendo constantemente, e, de fato, a tendência é aumentar mais ainda, uma vez que o número de mulheres que ingressam no curso está crescendo. Segundo Casa Nova (2014):

[...] as mulheres já representam a maioria no ensino superior: são 56,9% dos estudantes matriculados e 61,1% dos concluintes em 2011 (Resumo Técnico – Censo da Educação Superior de 2011, 2013). Especificamente no curso

superior em Ciências Contábeis, representavam, em 2012, 58% dos matriculados (CASA NOVA apud SILVA 2016, p. 22).

O crescimento da participação da mulher na contabilidade tem sido proporcional à procura pelo curso de Ciências Contábeis, analisando o quantitativo de profissionais ativos/as no Brasil, registrados/as no Conselho Federal de Contabilidade (CFC), conforme o gráfico 3.

Gráfico 3 - Evolução dos/as profissionais ativos/as por sexo no Brasil de 2004 a 2016



Fonte: Sistema Cadastral do Sistema CFC/CRCs. Acesso: 25 set. 2017.

Em um universo considerado, predominantemente, masculino, atualmente, de acordo com o Conselho Federal de Contabilidade (CFC, 2017)²⁸, as mulheres representam 46% dos profissionais bacharéis em Ciências Contábeis no Brasil. Ao todo são cerca de 160.836 mulheres contadoras (bacharéis em Contabilidade) em plena atividade, o que indica uma significativa mudança no perfil profissional das contabilistas, apesar de ainda ser minoria em cargos de status, de poder e de melhor remuneração. Em Sergipe, o conselho tem 2.432 bacharéis em Ciências Contábeis ativos registrados, onde 1.286 (52,88%) são homens e 1.146 (47,12%) são mulheres²⁹. Além de reconfigurar as relações sociais no âmbito público, acredita-se que esse aumento da participação feminina no mercado também tem ocasionado uma transformação dessas relações no âmbito privado (LOURO, 1997), o que impacta as

²⁸ Portal do CFC. Acesso em: 25 set. 2017.

²⁹ Portal do CFC. Acesso em: 25 set. 2017.

subjetividades de homens e mulheres em interação em ambos os espaços (DAVEL; VERGARA, 2001; LEVY, 2001).

5.4 AUDITORIA INDEPENDENTE E UM POSSÍVEL TETO DE VIDRO

Apesar do aumento da quantidade de mulheres no mercado de trabalho e no curso de graduação em Ciências Contábeis, a cultura androcêntrica da profissão, o patriarcado e as dinâmicas do mercado ainda parecem afetar as mulheres nos postos de “status” no mercado contábil, principalmente quando nos referimos aos trabalhos de Auditoria Independente. Trata-se de uma área da Contabilidade de maior prestígio e de melhor remuneração³⁰, conforme dados da Exame.com (2016), a média é de 12 a 26 mil reais. Com o objetivo de verificar a participação da mulher nesse segmento para completar a informação acima, levantou-se a composição de homens e mulheres já cadastrados no CNAI (tabela 1), esses/as profissionais obtiveram aprovação no EQT e já atuam como profissionais da auditoria independente.

³⁰ Portal do Jornal Contábil sobre a lista de profissões e carreiras promissoras de 2016. Acesso 11 out. 2016. <https://www.jornalcontabil.com.br/salarios-dos-profissionais-da-area-contabil-serao-os-mais-valorizados-em-2016/>

Tabela 1 - Auditores cadastrados no CNAI por Estado e por sexo

Estado	Total	Homem	%	Mulher	%
AC	0	0	0	0	0
AL	5	5	100,	0	0
AM	5	5	100,	0	0
BA	73	62	85,	11	15,
CE	59	47	80,	12	20,
DF	70	52	74,	18	26,
ES	16	14	87,5	2	12,5
GO	55	16	84,	9	16,
MA	5	5	100,	0	0,
MG	207	165	79,7	42	20,3
MS	13	12	92,3	1	0,7
MT	9	8	92,3	1	0,7
PA	5	5	100,	0	0
PB	4	3	92,3	1	0,7
PE	73	58	79,5	15	20,5
PI	5	4	92,3	1	0,7
PR	204	156	76,5	48	23,5
RJ	304	252	83,	52	17,
RN	10	8	80,	2	20,
RO	4	4	100,	0	0
RR	0	0	0	0	0
RS	222	189	85,2	33	14,8
SC	113	101	89,4	12	10,6
SE	9	9	100,	0	0
SP	1456	1134	77,82	322	22,18
TO	2	2	100,	0	0
TOTAL	2898	2316	79,91	582	20,09

Fonte: Portal do CFC/CNAI. Acesso em: 17 jun. 2016.

É visível o predomínio de auditores independentes do sexo masculino, confirmando uma tendência nacional da masculinização da profissão. Identificar a segmentação por sexo na profissão pode revelar as “marcas de gênero” presentes na formação acadêmica, sendo importante investigar como foi a formação, o desenvolvimento de competências para a inserção e continuidade na Auditoria Independente. Não podemos esquecer que a família desempenha importante espaço de mediação e formação para o trabalho.

A incorporação dos estudos de gênero reorganiza a produção do conhecimento científico e das práticas que decorrem da desqualificação da diferença sexual. Estudar gênero para explicar esse tipo de situação é essencial, pois através dessas abordagens explicam-se os lugares socialmente e culturalmente construídos para mulher e para homem, a fim de conseguir resultados acerca da inserção no processo produtivo e no processo de socialização.

A demanda de registro no Cadastro Nacional de Auditores/as Independentes (CNAI) é um indício do desenvolvimento da função. Atualmente, São Paulo, Rio Grande do Sul e Rio de

Janeiro possuem a maior concentração de contadores/as com cadastro no CNAI, talvez motivados pela maior presença de firmas de auditoria nesses estados e pelo fato de esses dois estados serem os mais representados.

Considerando a região Nordeste, verificou-se que alguns Estados também possuem um baixo índice de mulheres na Auditoria Independente. A Bahia conta com 73 profissionais registrados e ativos, sendo 60 do sexo masculino e 13 do sexo feminino, isto é, cerca de 20% corresponde às mulheres. Em Alagoas há somente homens na Auditoria Independente, dispondo de 5 profissionais. No Estado de Pernambuco tem a mesma quantidade de profissionais que a Bahia no total de 73, sendo 15 do sexo feminino e 58 do sexo masculino e no Ceará são 59 auditores com 10 mulheres e 49 homens. No Estado de Sergipe, somente 09 profissionais são registrados no CNAI³¹ e todos são do sexo masculino. O fato de só se ter homens já pode ser considerado como uma variável a ser questionada pela abordagem de gênero.

Os profissionais da contabilidade que têm interesse na auditoria independente precisam da aprovação do EQT para ingressarem nessa carreira. A fim de verificar o interesse das mulheres, mapeou-se a quantidade de contadores/as (Tabela 2), aprovados de 2010 a 2015, através do site do CFC, em relação à variável sexo. Observa-se que a aprovação de mulheres no exame não atinge mais de 30% em relação aos homens. É interessante também analisar a quantidade de homens e mulheres que se inscrevem no exame (não foi possível tal informação junto ao Conselho).

Tabela 2 - Aprovação do Exame de Qualificação Profissional por sexo no Brasil

ANO	QUANTIDADE DE APROVADOS/AS	
	HOMEM	MULHER
2010.2	153	61
2011.2	343	148
2012.2	240	116
2013.2	272	96
2014.2	307	142
2015.2	324	84

Fonte: portal do CFC/CNAI. Acesso em: 02 maio 2016.

Com os dados da tabela 2 é interessante entender o motivo da falta de interesse das mulheres. Entender quais são as principais barreiras de credenciais para elas. Nesse sentido,

³¹ Fonte: Conselho Federal de Contabilidade. CNAI. Acesso em: 4 set. 2015.

não se pode tratar do gênero sem considerar aspectos como as relações de poder e as especificidades locais, culturais e temporais da situação em análise. A esse respeito, Sung e Silva (1995) asseguravam que ainda predominam no Brasil alguns traços culturais que remontam ao patriarcalismo e seu modo de divisão sexual do trabalho, como no estereótipo do grande industrial, ou empreendedor, no comando das organizações, ou também dos executivos de ternos elegantes à frente de centenas de subordinados. O Estado não oferece serviços e políticas de apoio como, por exemplo, creches.

A segregação de gênero do mercado de trabalho da contabilidade pode ser horizontal, quando há uma concentração de mulheres e/ou homens em diferentes tipos de atividade e as mulheres são confinadas a uma variedade menor de setores ou profissões; ou vertical, quando essa concentração se dá em níveis mais baixos da hierarquia profissional (CITE, 2003). De acordo com Alvesson e Billing (1997), a segregação horizontal limita o acesso de mulheres a determinadas profissões, enquanto a vertical limita seu acesso a postos mais altos da hierarquia organizacional.

Para Segnini (1999), o estágio de reestruturação produtiva enfrentado pela organização, ou mesmo pelo setor em que o contingente feminino se insere, pode influenciar, ou, quem sabe, até determinar a inserção da mulher nessa organização. Hirata (1999) também questiona se tem ocorrido um real declínio da divisão sexuada do trabalho, afirmando que a hierarquia social que confere superioridade ao masculino sobre o feminino na divisão sexual do trabalho continua, na maioria das vezes, intacta. A persistência da divisão sexual do trabalho pode estar relacionada à representação do trabalho feminino como subsidiário ao trabalho masculino pela necessidade (de origem histórica e social) de a mulher ter que conciliar as tarefas domésticas com as profissionais (ALVES, 1997).

Conforme os autores Pagotto, Pastore e Zylberstajn:

A partir da conscientização de algumas mulheres visionárias provenientes de movimentos feministas dos principais países industrializados, o modelo estereotipado “mulher dona de casa” foi sendo substituído, frente à nova concepção da identidade feminina voltada para o trabalho remunerado e atrelado às necessidades de uma nova sociedade, na qual as diferenças socioeconômicas se acentuavam. Pressionadas pela necessidade de mais recursos familiares, as mulheres foram mobilizadas ao trabalho externo e remunerado. (1985 apud PINTO, 2014, p. 446).

A possibilidade de se engajar em uma atividade produtiva é uma fonte básica de empoderamento para as pessoas. Historicamente, os homens têm participação maior no

mercado de trabalho do que as mulheres. A partir do momento em que as mulheres são inseridas no mercado de trabalho e passam a desempenhar tripla jornadas, ela deixa de ter dedicação exclusiva às atividades domésticas (SPINDOLA; SANTOS, 2003).

Outro aspecto importante sobre a Auditoria Independente é a exigência da permanência na área. O/A profissional tem a obrigatoriedade de atingir 40 pontos anuais de Educação Continuada, podendo ser mais um possível “teto de vidro” para a mulher contadora, visto que ela precisa de disponibilidade de tempo para se qualificar. A Educação Continuada é exigência para os auditores aperfeiçoarem seus conhecimentos e práticas. Nesse contexto, é possível entender que a inserção das mulheres no mundo produtivo não tem equilibrado as funções atribuídas aos sexos, ao contrário, tem reforçado as desvantagens vividas por elas.

Para Bruschini (2006), o tempo econômico masculino é sempre maior do que o feminino e, por sua vez, o tempo feminino na reprodução social é maior do que o masculino. Segundo a autora, não há uma contrapartida de redução do tempo dedicado por elas à reprodução social, acontece apenas uma adição do tempo econômico ao da reprodução social que atualmente compartilham com os homens, de forma equânime ou não, as despesas familiares juntamente com a responsabilidade da esfera reprodutiva. Provavelmente, a falta de interesse das contadoras pela Auditoria Independente está na falta de disponibilidade de tempo para estudar, tanto para fazer a prova de credencial para a área como para nela permanecer .

Essa análise da inserção das mulheres no mundo do trabalho é parte essencial do debate sobre a igualdade de gênero em nossa sociedade. O crescente acúmulo de conhecimento sobre as condições do trabalho feminino possibilita um olhar mais crítico e aprofundado sobre as diferentes formas de sua participação laboral e os reflexos que daí derivam.

6 REPRESENTAÇÕES E TRAJETÓRIAS DAS CONTADORAS E DOS AUDITORES INDEPENDENTES

Nesta seção serão apresentados os dados obtidos através das entrevistas com os/as 19 profissionais de contabilidade. Após a coleta e oitiva dos relatos, foi feita a transcrição na íntegra dos depoimentos. Tal etapa foi devidamente autorizada com a assinatura, pelos/as entrevistados/as, do Termo de Livre Consentimento (Apêndice B). Por fim, será exposta a análise dos dados obtida com a técnica da Análise de Conteúdo, evidenciando-se as relações havidas entre categorias, e estas e suas subcategorias, identificadas. Procurou-se, assim, apresentar os dados de forma gradativa em direção ao desenvolvimento das categorias e à compreensão do esquema teórico como um todo.

A análise é composta, inicialmente, pelos significados, sentidos, aspectos positivos e negativos atribuídos ao **trabalho**, **trabalho contábil** e o **trabalho auditorial**, seguida da descrição dos sujeitos da pesquisa em termos da **trajetória profissional**, **formação** e **educação continuada** e, por fim, sendo apresentados os significados atribuídos às **desigualdades de gênero** e **relações de poder**, e as suas reações com relação aos fenômenos.

6.1 O TRABALHO DA CONTABILIDADE: PONTOS POSITIVOS E NEGATIVOS

As representações sobre o sentido do trabalho para os/as contadores/as transpassa positivities e negatividades relacionadas à dimensão social e técnica da prática contábil. Para a maior parte dos/as entrevistados/as o trabalho é visivelmente valorizado, não só pelo retorno financeiro, mas pelo valor moral que ele assume na vida de cada um/a. Entretanto, tal percepção faz parte de um processo histórico, a partir de suas experiências, representações e subjetividades. Ele é tido por grande parte dos/as entrevistados/as como uma atividade que tem por objetivo proporcionar a sobrevivência, o lazer e a dignidade humana. Dessa forma, entende-se que para os/as entrevistados/as o trabalho é uma categoria central em suas vidas.

Como um dos sentidos de existência do trabalho, o fator “sobrevivência” é frequentemente mencionado por diversos autores que já pesquisaram o tema. Mas, apesar de servir à sobrevivência, o trabalho, como já citado, também representa um caráter de identidade, na medida em que molda a visão pessoal e social do indivíduo. No entanto, o trabalho nem sempre teve este *status*, vez que na antiguidade, apesar de também ser necessário para a sobrevivência do ser humano, conforme esclarece Arendt (2010), na antiguidade era uma ocupação servil que excluía o praticante da cidadania, ou seja, da participação na polis. O trabalho era considerado indigno para o cidadão, sendo reservado aos escravos que só se

sujeitavam em virtude da latente necessidade de sobrevivência, abrindo mão da sua liberdade e adotando, dessa maneira, um espírito servil.

Resta importante ressaltar que a centralidade do trabalho na vida dos sujeitos também é acompanhada por outras dimensões de mesma ou até superior relevância como as relações familiares, o lazer e o tempo de descanso, de sorte que, como o trabalho compromete muitas vezes as energias física e mentais do obreiro, por certo interfere naquelas outras dimensões acima mencionadas. Com o trabalho remunerado, entende-se que tanto o homem como a mulher adquirem maior autonomia na vida e na sociedade. Ele ainda tem a significativa contribuição financeira do sujeito trabalhador em casa, colaborando, assim, com a renda familiar, posição normalmente assumida pelo arrimo de família.

Para Cruz:

O conhecimento do trabalho em sua dimensão mais ampla pode favorecer a emergência de novos significados sobre a sua importância para a instituição/organização e para a sociedade. As representações a respeito do significado do trabalho (*dimensões de positividade/negatividade*) referem-se à sua importância, à dedicação pessoal e à sobrevivência. (CRUZ, 2012, p.139).

Essa subseção busca compreender os sentidos e significados que os sujeitos da pesquisa dão ao trabalho, quais os fatores têm impacto sobre as suas motivações e desmotivações e de que modo estes fatores poderiam contribuir para dar significado ao mesmo e à educação. Ela consiste em levantar questões e conceitos que permitam entender o modo como os sujeitos da pesquisa vivenciam, percebem e sentem o trabalho. Descobriu-se, assim, que eles/as entendem trabalho como uma ascensão social; uma forma de prover a família e a si próprio; como um projeto pessoal; responsabilidade social e como uma forma de dignificar o/a homem/mulher.

Ao falarem sobre o que entendem sobre trabalho, verificou-se que os sentidos atribuídos, pelas contadoras e auditores independentes pesquisados/as, ao trabalho possuem significados homogêneos. Assim, a partir da microanálise dos dados referentes ao questionamento **Qual o sentido e significado de trabalho para você?**, encontrou-se, em ordem de frequência de aparecimento, as seguintes palavras (códigos): Dignidade; Realização; Prazer; Evolução; Nobreza.

Pode-se observar que, conforme relatos mais recorrentes, os códigos identificados mostram que o trabalho é uma atividade efetiva para os/as participantes da pesquisa e recebe algumas diferenciações em suas definições e significados. Um aspecto importante nos relatos é a centralidade do trabalho tanto para homens quanto para as mulheres. O trabalho é importante e essencial em suas vidas como uma forma de engrandecer o ser, sendo esta, talvez, a

consolidação das definições externadas. Os depoimentos destacados são percepções do acima aludido:

Eu respiro trabalho. Eu tento conciliar toda a família ao meu trabalho. Trabalho para mim é o ar que respiro. Eu acho que o ser humano é uma pessoa “grande” à medida que ele produz, que ele tenha algo que seja capaz de deixar para a sociedade. Tudo isso só através do trabalho! (Sandra, divorciada, 51 anos, dois filhos)

É através do trabalho que posso crescer. Trabalho como nobreza. Um ponto negativo, para mim, é o meu salário. Acho que nossa área não é valorizada. (Bruna, solteira, 25 anos, sem filhos)

Entendo trabalho como fazer o que se gosta. É prazer. Deve ser uma realização, mas que tenha um bom retorno financeiro. As pessoas não valorizam como deveriam a Contabilidade. (Vanessa, casada, 28 anos, sem filho)

Para mim dignifica o homem. É dignidade. É alimento. Acho que o exagero no trabalho pode ser um ponto negativo. Como foi para mim. Se o tempo voltasse atrás, eu faria diferente. Só vejo ponto positivo. O mercado de contabilidade é promissor. Antes, nós éramos um mero registrador de números. Hoje é mais de análise e de controle. Já tem um olhar diferente para a auditoria. (Adriana, casada, 39 anos, 1 filho)

Pode-se observar que, de uma maneira geral, o trabalho afeta de algum modo a subjetividade do/a trabalhador/a, alterando a percepção de mundo de quem o exerce, gerando dimensões objetivas e subjetivas como a concepção do que representa o trabalho; seu grau de relevância atribuído pelo indivíduo; a razão pelo qual trabalha e quais princípios éticos considera para desempenhá-lo. Para Oliveira (2011) o trabalho que não produz sentido não se relaciona com os valores pessoais do indivíduo, não agrega no que tange a aprendizagem ou conhecimento, e impede ou dificulta o reconhecimento e realização pessoal.

Já para Dejours, se a pessoa se sente reconhecida em seu trabalho, seu sofrimento pode se encher de significado e sentido. Ele diz:

[...] o reconhecimento do trabalho, ou mesmo da obra, pode depois ser reconduzido pelo sujeito ao plano da construção de sua identidade. E isso se traduz afetivamente por um sentimento de alívio, de prazer, às vezes de leveza d'alma ou até de elevação (DEJOURS, 2000, p. 34).

A entrevistada Luciana tem a percepção de trabalho como “terapia!”. Foi graças também ao trabalho que ela pôde se recuperar da perda de seus filhos (gêmeos) recém-nascidos.

Passei por um momento muito complicado na minha primeira gestação que se eu não trabalhasse iria enlouquecer. Perdi meus filhos. Tive perto de morrer e graças a Deus que tive o trabalho para superar. Talvez tenha sido um fator

decisivo! Sempre fui uma mulher ousada e de garra. (Luciana, casada, 47 anos, dois filhos)

Quase 100% dos/as entrevistados/as tem o trabalho como importante significado à vida, ficando evidente em suas falas quando apontam a tentativa de equilíbrio entre a família e o trabalho, principalmente para as entrevistadas, que ainda aduziram que nem sempre este equilíbrio é encontrado, tendo que priorizar o primeiro em detrimento da segunda, justificando a atitude por ser o labor o instrumento provedor de todos/as. Partindo desse constructo, pode-se perceber o sentido do trabalho como um elemento da combinação de múltiplas subjetividades que são construídas e reproduzidas e influencia as ações das pessoas na sociedade em determinado momento histórico.

Nesse intelecto, os valores relacionados ao trabalho se constituem por meio da educação na infância e na adolescência e têm efeito marcante nas pessoas, porém, modificam-se e adaptam-se nas diferentes etapas da vida e em situações sociais distintas. O sentido do trabalho influencia as formas de atividade laboral, a flexibilidade e a produtividade dos trabalhadores, pois afeta as crenças sobre o que é legítimo e o que se pode tolerar do trabalho (MORIN et al., 2003).

Nos depoimentos, apesar do trabalho ser considerado como um ato de nobreza, também expressa uma ambivalência entre valor e desvalor. O ponto negativo atribuído ao trabalho constante nos relatos foi o de desvalorização relacionado à baixa remuneração da categoria; ao trabalho fisicamente desgastante; à sobrecarga e/ou à falta de reconhecimento. “Nem tudo são flores” e com alguns recortes dos depoimentos é possível perceber que, infelizmente, o mercado da Contabilidade precisa ser mais valorizado pela sociedade, sendo importante destacar que há toda uma exigência do governo para controlar as receitas das empresas que estão sujeitas a carga grande de impostos e multas altíssimas, exigindo do/a contador/a extrema atenção aos prazos exigidos. Pode-se observar isto no depoimento abaixo:

Eu mesma sempre amei a Contabilidade! Claro que nem tudo são flores. Essas obrigações acessórias. [...]você está com uma espada no pescoço o tempo todo, não é brincadeira. As multas são altíssimas. O retorno do Fisco com a gente é bem complicado! Outro ponto negativo, em relação ao trabalho da contabilidade, é que o cliente só quer preço. Ele não está preocupado com a qualidade. Ele só quer atender ao Fisco e pronto. Outro ponto é que tem empresário que gosta de “dar certos jeitinhos” e tem contador que “topa”. A gente se desdobra e não é reconhecido. Nem pelo próprio colega! Fica difícil. Muita coisa que o país arrecada é graças ao contador! (Verônica, divorciada, 48 anos, 1 filho)

Em relação aos impostos e legislação, a frequência das citações nas entrevistas evidencia a forte associação que a Contabilidade brasileira tem com tributação e a influência do Estado sobre a prática contábil, em especial a legislação tributária. Esta associação pode afetar negativamente o prestígio ocupacional do contador, pois a percepção de que a contabilidade é útil apenas para atendimento a requisitos legais e cálculo de impostos não contribui para sua importância dentro das organizações. Com efeito, impostos e leis não são itens agregadores de valor. Não se tem a pretensão de minimizar a importância de tais atividades. O profissional da Contabilidade deve zelar pelo cumprimento dos preceitos legais, dos quais os impostos são parte importante. Os entrevistados valorizam a capacidade dos profissionais da Contabilidade de zelar pelo cumprimento dos requisitos legais.

No mundo da informação “on line”, digital e instantânea, há essa angústia que vem ganhando força nos/as contadores/as: responder ao Fisco. A legislação muda toda hora e o/a contador/a tem que acompanhar de forma tempestiva para não decepcionar o governo e nem o cliente. Tudo ocorre de forma tão rápida que homens e mulheres se martirizam porque não conseguem assimilar tudo o que é produzido de novo em sua área de atuação profissional. Com o nível de exigência da sociedade atual, o indivíduo tem a sensação de que nunca sabe o suficiente, acredita que o/a colega conhece mais do que ele/a e acaba se culpando por isso.

Para o Davi, o curso técnico em contabilidade pode ser um fator da baixa valorização da classe (ponto negativo da profissão).

A Contabilidade tem uma área muito grande, muito extensa. Você pode ser contador, você pode fazer auditoria, pode fazer perícia, consultoria...tem uma gama muito grande de coisas que você pode fazer. É um curso bonito. Agora, infelizmente, não é valorizado no nosso país. Infelizmente...nós somos os culpados! Antigamente, se alegava que era por causa do grande número de técnicos. Hoje não existe isso porque os bacharéis superaram os técnicos e não existe mais o curso técnico. O problema é que as pessoas não valorizam. (Davi, casado, 55 anos, dois filhos)

No caso dos serviços contábeis, nota-se que há ainda uma grande demanda por mão de obra “técnica” que geralmente não precisa de uma alta qualificação, o que contribui de certa forma para menosprezar socialmente a profissão do contabilista (técnicos/as e contadores/as) como um todo, refletindo em baixos salários. Assim, misturando serviços mais burocráticos com aqueles de maior complexidade, termina-se por querer tratar e remunerar igualmente atividades contábeis distintas.

Outro sofrimento identificado no estudo e causado pelo trabalho é a falta de tempo para a família, apesar dos entrevistados (homens) relatarem que a sua ausência em relação aos filhos/as foram, de certa forma, compensadas pela presença de suas esposas/companheiras, conforme relato de Gustavo.

Na vida pessoal, encontrei algumas dificuldades, principalmente, para quem tem filhos. Por conta do excesso de trabalho, mais ainda quando comecei a ensinar, tive pouca convivência com os meus filhos. Muito pouco tempo para estar com eles. Graças a Deus, que a mãe assumiu o papel. Ela assumiu muito bem! (Gustavo, casado, 48 anos, três filhos)

O mesmo não se extrai em relação às mulheres entrevistadas, sendo evidente a maior carga pessoal e social. Para elas, ocupar espaços de poder e de prestígio, como também construir suas trajetórias profissionais, em alguns momentos, significou “deixar a família em segundo plano” para “mostrar trabalho”. As entrevistadas externaram ser cobradas e que se auto cobram por esta escolha, muito mais que os entrevistados. Desta feita, a maternidade vai ficando como um “segundo plano”, conforme argumentou uma das entrevistadas. “Sempre coloquei minha vida profissional em primeiro lugar. A família ficava em segundo plano. Ela que tinha que se adaptar aos horários do meu trabalho.” (Sandra, divorciada, 51 anos, dois filhos). Como resultado, a depoente ao final informou que essa postura se mostrou fator determinante para o fim de seu casamento: “Foi o preço que paguei”.

Como se observa, em relação aos assuntos trabalho e família, predomina nos depoimentos a estratégia de conciliar as duas esferas/atividades. As profissionais sempre tiveram que conciliar a vida profissional com as responsabilidades familiares. Sempre tiveram que levar trabalho para casa e não fazer o inverso. Nessa lógica, como verificou a pesquisa, a dedicação integral ao trabalho tem sido priorizada em relação aos afazeres domésticos. No entanto, ainda assim o problema acima delineado não se mostra com a mesma intensidade para todas as entrevistadas, havendo aquelas que, devido à classe social que pertencem, possuem maiores e melhores recursos para administrar essa dicotomia. Assim elas conseguem melhor administrar as emoções e transferem as tarefas familiares a outras mulheres (babás, avós, tias, empregadas domésticas) terminam reproduzindo os códigos de gênero (BONELLI, 2016). A pesquisa revelou que todas as entrevistadas com filhos/as e de maior ascensão social criaram essas estratégias para ascenderem no mercado de trabalho.

[...] também não tive obstáculos quando as filhas nasceram. Venho de uma família com boa estrutura e usei muito dessa estrutura. Como Aracaju não é uma cidade grande, eu conseguia sair de casa com babá para lá e para cá. Consegui driblar. Só trabalhava. (Patrícia, casada, 55 anos, dois filhos)

Conforme Hall (2004 apud Bonelli, 2016, p. 261) “[...] é a partir da experiência que ela desloca a ortodoxia profissional e vai vivendo a maternidade como diferença na carreira, constituindo o jogo de identidades.”

Em síntese, o trabalho cumpre um papel central para a construção da subjetividade do trabalhador/a na medida em que permita-lhe ter mais independência, sem ter que desempenhar algo que não almeja. Também se constatou que o prazer e a sensação de realização podem ser frutos da execução de tarefas, o que dá sentido ao trabalho, garantindo um maior comprometimento das pessoas com o labor e com a organização a que por ventura pertençam.

6.1.1 Trajetória profissional dos/as entrevistados/as

A análise das trajetórias busca compreender quais os recursos e estratégias foram utilizados pelos sujeitos do universo pesquisado, para alcançar, ou não, os seus objetivos profissionais, ou seja, desde a inserção, ascensão e permanência no topo da carreira, sem descuidar de estudar os aspectos e obstáculos daqueles que, até o momento da entrevista, por dificuldade ou opção, não chegaram a este patamar. Nesse contexto, a proposta desta subseção está voltada à compreensão empírica dos recursos sociais e investimentos educacionais utilizados pelos/as contadores/as. “Os depoimentos, generalizados para o universo do *corpus*, resguardam a constituição da individualidade, mas, também, a representação de um coletivo”, segundo Silva (2016, p. 114). Dessa forma, apesar de um número relativo, constam relatos de todos os auditores independentes do estado de Sergipe, atravessando, então, o universo das representações dos auditores pesquisados.

As entrevistas fornecem elementos biográficos que orientam a compreensão da utilização dos recursos sociais que estão presentes nas trajetórias pessoais, escolares, políticas e sociais dos/as pesquisados/as, dando o entendimento de seus percursos profissionais no processo de entrada no mercado profissional, ascensão no interior da profissão e permanência nos postos de destaque da Contabilidade, e especial a Auditoria, possibilitando assim tanto a compreensão objetiva quanto subjetiva de seus itinerários (DUBAR, 1997) e do peso do uso destes recursos.

Quando questionados/as sobre como foram suas primeiras trajetórias que antecederam ao ingresso no curso de Ciências Contábeis, todos/as os/as participantes iniciaram a narrativa destacando as experiências que marcaram os primeiros contatos, fase que se denomina de descobrimento e encantamento pela Contabilidade e, já em momento posterior, pela área de

Auditoria. Na sequência, destaca-se as experiências já como contadores/as e auditores, especialmente a relação estabelecida com o mercado profissional.

A discussão sobre as trajetórias aqui proposta teve como finalidade identificar as razões que marcaram a atuação profissional no contexto atual dos/as entrevistados/as, no sentido de obter uma visão panorâmica sobre a escolha profissional atual, os modos de ver e sentir a profissão no meio que os circunda (contexto) e a relação com a identidade técnica, uma vez que “[...] ao agir e ao falar, os homens mostram quem são, revelam suas identidades pessoais únicas, e, assim, fazem seu aparecimento no mundo humano”(ARENDT, 2010, p. 224). Para tanto, dentro desse eixo foram elencadas algumas subcategorias como: influências e motivações; diferenças e especificidades do trabalho em Auditoria; experiências e sentimento de pertencimento. O propósito é compreender melhor a realidade em que vivem, as razões e as consequências de suas escolhas.

Nesses termos, Guimarães, Prandi e Araújo (2012) apud Silva (2016, p. 115-116) afirmam que para que se possa compreender a trajetória de carreira, “[...] há que articular as características individuais às suas formas específicas de tecer vínculos e de mobilizar redes pessoais”. Nas conclusões do estudo, afirmam:

[...] o recurso a redes pode dar acesso e/ou reter indivíduos tanto em trajetórias de estabilidade, quanto em trajetórias vulneráveis.
 [...] não há elos virtuosos e prévios entre características das redes (ou dos atributos), por um lado, e os resultados (ou logros) individuais no mercado de trabalho, por outro. Vimos, por exemplo, como mesmo o localismo pode alavancar, ou travancar, a qualidade da inserção ocupacional.
 [...] as estruturas (de oportunidades e de relações) criam constrangimentos, e estabelecem os graus de liberdade em que os indivíduos se movem.
 [...] o modo pelo qual esses circuitos de relações são construídos e acionados está ancorado nas representações construídas pelos indivíduos com respeito ao que foi vivido em suas trajetórias, por um lado, e ao que esperam para si no futuro imediato, por outro. Tais representações lhes dão as boas razões para que tenham (ou não) certas relações e para que as acionem (ou não) em benefício da obtenção do trabalho. (SILVA, op. cit., p. 142).

Como consequência, os relatos dos/as pesquisados/as sobre as influências e motivações que os/as levaram a escolher e atuar na Contabilidade evidenciaram muitas semelhanças como, por exemplo, a questão financeira, “entrar no mercado de imediato”, “retorno financeiro” e a “oferta do mercado de trabalho.”

Assim, a partir da microanálise dos dados referentes ao questionamento **Por que escolheu a Contabilidade e a área de Auditoria? Como tudo começou?**, encontrou-se, em

ordem de frequência de aparecimento, as seguintes palavras (códigos): Necessidade; Inserção no mercado; Retorno financeiro imediato.

As representações sobre a escolha da profissão apontam a lógica, para 75% dos/as interrogados/as, a lógica do capitalismo, uma vez que o fato “necessidade financeira” foi determinante para que eles/as se inserissem no mercado de trabalho, e o fizeram bastante cedo, entre 14 e 17 anos de idade, a fim de contribuir com o orçamento doméstico, como observa-se nos depoimentos abaixo:

[...] estudava à noite, pois precisava trabalhar durante o dia. Minha preocupação era de trabalhar logo. Precisava ajudar a família. Na época, existia contábeis, administração e o científico. Eu optei por contabilidade, mas não conhecia o ramo. (Carlos, solteiro, 40 anos, sem filhos)

Eu comecei a gostar da Contabilidade no curso técnico. Fui fazer o curso técnico para atender à exigência do trabalho, eu estava com 16 anos, daí eu fui logo para o curso superior, já de imediato. Gostei da contabilidade e continuei. Não tive nenhuma influência familiar e nem de amigos. Na graduação me identifiquei mais ainda pela contabilidade. (Gustavo, casado, 48 anos, três filhos)

Simone descreve como começou na contabilidade com muito orgulho do que vivenciou. Ela usava uma máquina de datilografar e de calcular emprestadas.

Eu entrei na contabilidade por acaso. Tipo...é...como eu venho de uma família pobre, de uma família humilde, então eu sempre fui determinada em algumas coisas. Eu sempre quis estudar, me formar para ser uma pessoa independente. E na época...tinha um senhor que era amigo da família e era contador. Ele sempre dizia: olha...a contabilidade é a única profissão que se você tiver uma máquina de datilografar e uma máquina de calcular, você ganha dinheiro até sem sair de casa. [...] não sei se foi a necessidade, mas aprendi a gostar da contabilidade e gostar do que faço.

O meu início na carreira foi uma barra e comecei bem nova. Tinha uns 16 anos, a máquina de datilografar e a calculadora eram emprestadas. Foi muito duro! Eu usei uma sala de um amigo. Ele era representante e tinha essa sala. Foi tudo com muita dificuldade, mas nunca pensei em desistir. (Simone, casada, 53 anos, 1 filho)

Interessante verificar a técnica que era utilizada na época: datilografia. Atualmente, os profissionais da contabilidade devem acompanhar a realidade tecnológica para ascender e permanecer na profissão. A partir dos anos de 1980, com o progresso da tecnologia da informação a exigência de conhecimentos em sistemas contábeis computadorizados passou a ser essencial na carreira. Novos conhecimentos passaram a ser incorporados às exigências dos empregadores. E para atender às novas exigências, os profissionais devem buscar constante aprimoramento.

A entrevistada Verônica recorda a atitude da mãe que fez toda a diferença. A genitora teria perdido o emprego e, por isso, precisava pedir ajuda à família e aos amigos para garantir que a filha estudasse. Em todo depoimento de Verônica nota-se a presença da figura materna. “Sempre foi muito presente em minha vida”, declara ela.

Eu fiz minha faculdade na UNIT com o crédito educativo. Minha mãe não tinha condições de pagar e meu pai faleceu. Logo no primeiro período de faculdade (foi quando meu pai faleceu), minha mãe perdeu o emprego e aí as pessoas correram logo para ajudar. [...] eu sempre amei a contabilidade. Minha trajetória toda foi em escritório de contabilidade! (Verônica, divorciada, 48 anos, 1 filho)

[...] como minha mãe tinha feito o técnico em contabilidade, me sugeriu que eu fizesse. Ela dizia que o curso era bom! A Contabilidade tem uma área muito grande, muito extensa. Você pode ser contador, você pode fazer auditoria, pode fazer perícia, consultoria...tem uma gama muito grande de coisas que você pode fazer. É um curso bonito. (Davi, casado, 55 anos, dois filhos)

[...] de fato, o curso me fez com que eu migrasse logo para o mercado. Mesmo estudando o técnico, eu trabalhava pela manhã na área. Comecei cedo, aos 14 anos. Logo que terminei o curso, já estava no mercado. (Sandra, divorciada, 51 anos, dois filhos)

Adriana, 39 anos, que também iniciou sua carreira precocemente, comenta:

Eu fiz o científico e o técnico em contabilidade no Tobias ao mesmo tempo. Eu queria trabalhar. [...] como trabalhava com contabilidade porque precisava ganhar dinheiro, gostei da contabilidade. Terminei o científico e o curso técnico aos 17 anos, mas já trabalhava. Eu fazia um pela manhã e o técnico à noite. Queria vencer na vida! Queria ganhar dinheiro! Comecei a trabalhar no setor pessoal aos 18 anos. Fazia a folha de pagamento. Na realidade, eu queria área de saúde, mas minha mãe não tinha muitas condições. [...] minha vida sempre foi pesada. Chegava a trabalhar dia de domingo. (Adriana, casada, 39 anos, 1 filho)

Os principais sentidos que estão na gênese da escolha desta profissão, em sua maior parte, estão relacionados à necessidade e baixa escolaridade. Em seus depoimentos, os/as entrevistados/as narraram que o ingresso nesta área esteve predominantemente vinculado à opção de ajudar no sustento das suas famílias.

Os depoimentos são recortes de vida dos/as entrevistados/as, exprimem diferenças que podem proporcionar pontos de partida para a vida profissional em melhores condições, bem como uma maior qualidade de vida, em linhas gerais. Dizem também da segurança emocional e base familiar, embora registrem também algumas dificuldades, que parecem ser mais inerentes ao próprio contexto em que viveram. Ademais, as dificuldades aqui podem ser lidas

como criação de condições para abraçar mais oportunidades naquele momento e em momentos futuros.

Os/as questionados/as, então, relembram emocionados/as suas trajetórias de muito sacrifício e batalha. Na passagem do trecho a seguir, o depoimento de Marcelo marcou significativamente a própria vida:

Eu sempre estudei em colégio da rede pública. Minha trajetória é de família bem pobre, bem humilde e tinha parentes ricos. Minha mãe escolheu para casar com um sapateiro. Então eu era uma pessoa muito simples e aí a família toda tinha que trabalhar desde pequeno. Eu fui ajudante de sapateiro e entregador de jornal. Nessas entregas de jornais, conheci o dono de escritório que me convidou para ser boy do escritório. [...] no meu primeiro dia que sai para ir ao Ministério do Trabalho para autenticar um livro contábil, deixei a bicicleta na ladeira e aí roubaram a bicicleta. Eu voltei chorando até o escritório achando que ia perder o emprego. [...] com 16 anos já era gerente de escritório. Trabalhei lá quase 8 anos, em Feira de Santana. Entrei como boy e saí como gerente. [...] depois de algum tempo, já com alguns clientes, resolvi fazer vestibular para a graduação de Ciências Contábeis. Trabalhava de dia e estudava à noite. (Marcelo, casado, 60 anos, seis filhos)

Débora, uma mulher de 62 anos de idade, com perfil mais objetivo, começa seu depoimento contando que sua mãe sempre lutou para que os/as filhos/as estudassem. Seus pais vieram de famílias muito pobres. O seu pai era feirante, tinha 17 irmãos/ãs e ela perdia aula para ajudá-lo às segundas. “Subia e descia várias ladeiras para melhorar de vida”, conta emocionada.

Vim de uma família muito pobre. Sempre estudei em escolas públicas. Lembro que estudava com os livros de 2ª mão. Minha mãe sempre lutou para que estudássemos. Minha mãe teve 24 filhos: foram 18 filhos e 6 abortos. 9 conseguiram sobreviver. Eu estudei com muito orgulho. Queria crescer. [...] meu pai era feirante. Na segunda-feira eu perdia aula para ajudar meu pai. Quando terminei o ginásio, consegui um emprego como auxiliar de escritório em uma indústria de móveis. Eu não tinha como pagar o curso técnico e fui pedir uma bolsa de 50% ao meu chefe. A metade do meu salário era para ajudar a minha família e os outros 50% para pagar o meu curso técnico. O curso era à noite. Minha casa era muito longe! [...] montei o meu escritório na minha casa com móveis de 2ª mão. Era uma máquina de escrever e uma de calcular. Fui crescendo! (Débora, casada, 62 anos, dois filhos)

Para Marcelo e Débora as dificuldades econômicas foram motivos para abraçarem melhores oportunidades que seus pais. Essa situação não foi muito diferente para a maior parte dos/as entrevistados/as.

Dos/as participantes, aproximadamente 85% veio de família humilde e precisava trabalhar. Para eles/as a escolha profissional foi 100% acertada, a partir do momento que, de fato, conseguiram um retorno financeiro imediato. A influência de seus pais na escolha atingiu 32% do universo, sendo de 26% aquela advinda dos amigos. O restante, 42%, escutou em noticiários que a profissão contábil era uma área promissora. A maior parte da amostra iniciou a vida profissional como auxiliar de área, office-boy, recepcionista e alguns/as, ainda, como estagiários/as.

A seguir, as entrevistadas Conceição, Luciana e Patrícia tiveram uma educação formal de qualidade em escolas particulares e seus pais sempre tiveram boas condições financeiras, sendo, de fato, preponderantes na escolha do curso superior. Além disso, seus pais já possuíam influência no mercado contábil e ótimas redes de relações. Pode-se confirmar esta questão específica no depoimento que se segue, onde a pesquisada Luciana informa que seu primeiro dia de aula no curso de Ciências Contábeis foi também seu primeiro dia de trabalho no escritório do pai:

Meu primeiro dia de aula foi o meu primeiro dia de trabalho em um escritório de contabilidade. O meu pai sempre me incentivou a fazer contabilidade. [...] eu sempre me identifiquei com a contabilidade! Teve também a questão da família. Não encontrei barreiras, pois sempre tive o caminho aberto. Sempre trabalhei no escritório de meu pai. (Luciana, casada, 47 anos, dois filhos)

Semelhantemente, Patrícia sofreu bastante influência de seu pai na escolha profissional. Ela relembra com saudosismo:

A contabilidade eu escolhi, primeiro, na minha época já de vestibular mesmo, antes do segundo ano, já tinha decidido que eu queria fazer contábeis. Meus pais tinham uma boa estrutura financeira e meu pai trabalhava com juros flutuantes. Eu acompanhava o trabalho dele. [...] então, eu sempre me encantei com esses números e daí eu aprendi a fazer esses juros flutuantes. Eu era das poucas pessoas que ajudava a fechar as planilhas do Banco Itaú e do Banco do Brasil. Eu tinha 17 anos! Isso que me incentivou a fazer Ciências Contábeis. (Patrícia, casada, 55 anos, dois filhos)

Apesar de algumas mulheres terem ascendido linearmente na profissão contábil, outras, no entanto, construíram suas carreiras de forma não-linear. Algumas dessas alegaram que tiveram que acompanhar seus maridos em suas carreiras e, por essa razão, tiveram que mudar de cidade e de empresa, fazendo com que a linearidade da trajetória ficasse comprometida, como, por exemplo, Sandra:

[...] terminei deixando de lado a Contabilidade. Casei e fui morar no Piauí para acompanhar o marido. [...] depois vim para Aracaju porque meu marido foi transferido. Cheguei aqui e resolvi fazer uma outra graduação. Como a Fanese tinha relação com Negócios, pensei que seria essa que gostaria de entrar. Foi quando entrei no curso de graduação de Ciências Contábeis. Eu enfrentei preconceitos para ocupar os cargos aqui em Aracaju por ser mulher. (Sandra, divorciada, 51 anos, dois filhos)

Outra questão no depoimento acima, é o possível teto de vidro, a partir do momento que a Sandra enfrentou preconceitos para ocupar cargos em Aracaju por ser mulher. Devido à socialização histórica, há certa complexidade entre a relação da mulher com o poder. Mesmo em ambientes cômodos para exercê-lo, o poder delas ainda é tido com certa resistência. Comportamentos, e por consequência, mudanças culturais são determinados por meio do exercício do poder, este que inicialmente era identificado como opressivo, estressante, antidemocrático, algo alheio as mulheres, tornou-se fator determinante para que as líderes alcancem expressão de seus valores perante as organizações. Qualquer que seja o universo, as mulheres que assumem papéis de liderança convivem com desafios constantes de harmonização entre vida pública, pessoal e familiar. Para resolução dos conflitos, faz-se necessária uma ótima administração do tempo e aperfeiçoamento das relações humanas básicas da mulher como líder, como mãe e como esposa (CARREIRA; AJAMIL; MOREIRA, 2001).

Lado outro, a análise da trajetória dos agentes individuais pode ser tomada como ponto de partida para examinar e decodificar as divisões, os confrontos e os principais eixos de controvérsias que caracterizam um espaço em um determinado momento de sua história, contribuindo assim para análise da trajetória coletiva do espaço no qual estão inseridos (BOURDIEU, 1999).

Outro ponto dos depoimentos sobre as experiências profissionais, por sua vez, demonstrou ênfase à figura paterna.

Meu pai logo me perguntou se eu queria ser “homem” de trabalho! (Carlos, solteiro, 40 anos, sem filhos)

Meu pai sempre me ensinou “escute mais e fale menos”. [...] tudo começou quando meu pai, um dia (eu cursava o 1º ano científico, na época), me disse que tinha uma profissão chamada Contabilidade que vai lhe dar uma posição melhor no mercado de trabalho e dar dinheiro. (Sandra, divorciada, 51 anos, dois filhos)

Minha influência veio de meu pai, realmente. O meu pai não era contador, mas meu pai tinha um banco e a contabilidade sempre foi algo muito forte. (Patrícia, casada, 55 anos, dois filhos)

Estas concepções conduzem à reflexão sobre a Teoria do Patriarcado, segundo a qual, nas estruturas sociais, o pai, chefe da família, exerce poder absoluto. Para Foucault (2015. p. 30) “[...] poder e saber estão diretamente implicados”, ou seja, só há relação de poder quando se constitui um campo de saber; do mesmo modo, é o saber que assegura a posição superior nas relações de poder.

Para Romanelli (2000), a autoridade paterna está vinculada ao saber do pai, o qual se adquire através das suas experiências vividas, a partir do momento em que tenta encontrar soluções para os problemas do dia a dia. A figura paterna tem relação com autoridade na condição de provedor financeiro da família; no saber adquirido que permitia articular passado e presente, projetando-se no futuro; nas posições hierárquicas de marido e de pai; e no caráter institucional de representante da unidade doméstica. Segundo o autor,

A autoridade reporta-se a experiências comuns vividas no passado e seu exercício visa preservar posições hierárquicas já estabelecidas e que fazem parte da tradição de comando no interior de um grupo ou associação. Já as relações de poder se manifestam no confronto com o instituído e abrem caminho para se transformarem até mesmo se subvertendo a posições tradicionais de comando (ROMANELLI, 2002, p.12).

Dessa forma, pode-se associar o poder político ao poder paternal, originado na submissão dos filhos ao pai, que sucedeu o domínio do homem sobre a mulher, isto é, assim como a mulher estava sob o domínio do homem, os filhos nascidos do pai a ele também estavam submetidos. Nas seções posteriores, volta-se a destacar tais discussões. A adaptação a um modelo masculino (no caso, o pai) pareceu ser necessária durante a trajetória profissional para que as pesquisadas (líderes) fossem aceitas e respeitadas na profissão.

Também merece destaque o fato de os/as entrevistados/as relatarem ser fundamental para se manter na carreira ter uma “rede de contatos”, ou seja, que os/as contadores/as necessitam manter grande círculos de relacionamento no âmbito profissional, principalmente com os empresários/as, de forma a propiciar a manutenção de um número sustentável de clientes. Não foi outro o sentido observado nas declarações das 03 mulheres que ocupam lideranças em Sergipe, sendo plausível concluir que elas galgaram estes postos com providencial apoio das “redes de contatos” que apresentam, além da alta classe social que possuem. Para Bourdieu (1999) os grupos de classe média e alta tendem a conquistar e aumentar as redes de contatos. De certa forma, a rede faz parte do capital social dessas entrevistadas. Nos depoimentos abaixo, pode-se observar as representações dessas 03 mulheres “diferenciadas” na

amostra da pesquisa, as quais entendem que a rede social, o *corpus*, é essencial para se inserir e permanecer no mercado de trabalho:

Para se manter bem na carreira tem que ter uma boa rede de contatos. Hoje por causa da minha rede que cheguei onde estou. Tem que ter uma rede muito grande. (Simone, casada, 53 anos, 1 filho)

É importante ter uma boa rede. Não por dinheiro, mas para aprender. Andar com pessoas que você possa melhorar. Cargo só acontece para quem está no meio. (Luciana, casada, 47 anos, dois filhos)

[...] outra coisa importante é a rede de contatos. A rede deve ser feita logo na faculdade. Nenhum profissional se estabelece se não fizer o seu network, desde o início da faculdade. A rede social é essencial para que você se estabeleça no mercado. (Patrícia, casada, 55 anos, dois filhos)

A partir de algumas contribuições da sociologia de Pierre Bourdieu, o entendimento das redes como um *campo social* amplia as perspectivas de análise ao considerar a realidade como uma construção social, consolidada a partir da gênese social da cumplicidade ontológica entre os esquemas de percepção dos agentes e as estruturas objetivas. “É essencial para que você se estabeleça no mercado” (Bruna, solteira, 25 anos, sem filhos). Conforme Bourdieu (1999), ao se analisar a realidade, deve-se tomar como referência a noção de que o mundo social pode ser entendido como um espaço de várias dimensões. Esse espaço social define o mundo social constituído de diversos campos por meio da diferenciação ou distribuição, de modo que cada campo possui suas propriedades e regras que são produto e produtoras da ação dos agentes. Esse mesmo espaço é constituído pelo “[...] conjunto das propriedades que atuam no universo social considerado, quer dizer, apropriadas a conferir, ao detentor delas, força ou poder neste universo.” (BOURDIEU, 1999, p.133-134).

A concepção de “rede” vem sendo amplamente utilizada para analisar os arranjos organizacionais e intraorganizacionais. Internamente, o sentido da hierarquia e as fronteiras que delimitavam a burocracia estão se reconfigurando, buscando maior capacidade de resposta ao ambiente e formas alternativas de coordenação e controle. Externamente, as fronteiras que delimitavam as organizações estão diminuindo à medida que as entidades se fundem e/ou se articulam de forma conjunta, caracterizando assim o que alguns autores chamam de organizações pós-fordistas (CLEGG e HARDY, 1999). A Rede social é uma estrutura integrada por pessoas, organizações ou entidades que estão conectadas entre si por um ou por vários tipos de relações, constitui, assim, a dimensão política das redes organizacionais, que privilegia a dimensão política das relações interorganizacionais.

É o estabelecimento desses contatos que permite ficar conhecido. As redes profissionais que propiciam informação e visibilidade dentro do campo acadêmico e integram o capital social são parte da trajetória profissional das mulheres estudadas. Sendo a sociabilidade crucial para a inclusão, senso de pertencimento, aprendizado das normas tácitas e informais da graduação e progresso na carreira, as mulheres nem sempre se incluem facilmente nas redes masculinas. A facilidade da rede, para Luciana e Patrícia, no entanto, foi devido ao fato de fazerem parte de famílias que já pertenciam ao *métier*.

Em relação aos aspectos negativos e positivos do trabalho da Contabilidade, os resultados indicaram que entre as principais causas de motivações e desmotivações encontram-se.

Aspectos positivos da Contabilidade:

1. Não tem como ficar desempregado;
2. Maior autonomia e liberdade nas atividades do trabalho contábil; e,
3. Área em ascensão.

Aspectos negativos da Contabilidade:

1. Falta de reconhecimento e valorização por parte da sociedade;
2. Dependência de órgãos do governo – Fisco;
3. Aviltamento de honorários; e,
4. Cobranças interna e externas que recaem sobre os/as contadores/as como exigências do trabalho.

Pode-se, assim, entrever nas situações acima delineadas uma construção identitária. Essa engloba um conjunto de experiências e representações e se desenvolve na relação entre o singular e o social. Dessa forma, afirma-se que as identidades são resultantes de um processo provisório de identificação que envolve tanto aquilo que é individual, particular, singular em relação ao outro, alguma pessoa ou objeto, como também aquilo que é comum, compartilhado. Dizendo de outra forma, a construção identitária conforma-se na relação paradoxal entre generalização e diferenciação.

Nessa perspectiva, as identidades se modificam e sofrem variações, de forma que o contexto do trabalho da Contabilidade e da Auditoria Independente, desde a formação inicial, passando pelo processo de qualificação exigido, e culminando com o Programa de Educação Continuada, propiciam experiências que se mostram determinantes e reveladoras do modo como se formam a ideia de pertencimento à especificidade desse núcleo de atuação profissional.

O entendimento de representação tem total relação com a questão da identidade. Constroem-se representações daquilo que se almeja como identidade. Os depoimentos que foram colhidos evidenciaram como os/as participantes da pesquisa vivenciam a qualificação associada ao trabalho. Os relatos obtidos com esses/as profissionais da contabilidade apontaram semelhanças da imagem do/a Contador/a que eles/as têm de si e dos outros. A análise que se elaborou do conteúdo das entrevistas permitiu, ainda, perceber que não há conflitos de identidade que se traduzam na dificuldade de garantir ações singulares e os saberes que são próprios a cada profissional (DUBAR, 2005).

Tratando-se das **trajetórias profissionais para a Auditoria Independente**, o exame dos dados propiciou a identificação dos seguintes códigos-palavras, aqui ordenados pela quantidade de vezes em que apareceram nos relatos: Educação Continuada; Qualificação elevada; Prestígio/Status; Exame do CNAI. Antes de iniciarem os depoimentos de suas trajetórias na auditoria, os auditores fizeram questão de destacar a importância do seu trabalho, sinalizando que possuíam um elevado grau de satisfação em suas carreiras, chegando alguns a suspirar em suas falas.

A diferença está no que um profissional de contabilidade, responsável pelas demonstrações contábeis, faz durante um ano, o auditor analisa em trinta dias. Geralmente, é um serviço de um mês. Os serviços de auditoria são calculados em horas. Então, são honorários em cima de horas de trabalho. No momento inicial, a gente não sabe quantas horas vai concluir aquele trabalho, mas é feito um estudo preliminar para que os honorários não fiquem abaixo do mercado e para que não tenha perda de tempo, haja vista que se a gente não fizer essa análise preliminar, não tem como saber se vai precisar de mais de um profissional ou de profissionais de outras áreas que chamamos de informações externas. Existe técnica para cada empresa auditada, vai depender do porte. O que a empresa busca é a opinião do auditor que era chamado de parecer e agora é relatório dos auditores independentes. (Carlos, solteiro, 40 anos, sem filhos)

Na narrativa de Carlos, percebe-se que o trabalho de auditoria é: 1 - calculado em horas; 2 - planejamento antecipado de trabalho; 3 - “opinião” do auditor para o empresário é de extrema importância e; 4 - de poder e autonomia. Sabe-se que faz parte do imaginário ao redor do trabalho do auditor/a, que este profissional exerce uma certa postura autoritária, melhor explicando, que conduz suas atividades ditando regras e fixando parâmetros para os outros (membros da equipe e até pessoas auditadas) cumprirem. No entanto, os esclarecimentos feitos nas entrevistas apontam para uma direção diversa, qual seja, de que o auditor independente segue uma metodologia para execução de seus trabalhos, estando incluso na mesma, por certo,

uma posição de liderança e até, porque não, de poder, vez que tem como objetivo identificar possíveis problemas no cliente auditado.

A noção de domínio de uma qualificação elevada do auditor independente pode ser notada tanto nos depoimentos dos auditores como nos das contadoras. Essa é a representação social dos auditores, por suas práticas, e pelas mulheres contadoras que possuem expectativas quanto à atuação do/a profissional de Auditoria Independente. Ainda nessa perspectiva sobre como é realizado o trabalho, Augusto faz sua análise e destaca como um ponto negativo da área a falta de mercado em Sergipe.

Quando você faz um trabalho de auditoria independente, você termina fazendo também um trabalho de consultoria. [...] você estabelece um contrato de honorários mensal. E aí vai depender do volume da empresa [...]. [...] você cobra R\$ 30.000 ou R\$ 20.000...sei lá. Dependendo do volume, você faz a proposta e aí fechou a proposta, você audita aquele ano, aquela demonstração daquele ano e emite um parecer sobre as demonstrações e acaba seu vínculo com aquela empresa. O mercado aqui em Sergipe não está bom para auditoria independente. [...] o valor em média de uma auditoria de empresa de pequeno porte está por R\$ 25.000. Por isso que lhe digo: é mais fácil você oferecer um serviço de consultoria. (Augusto, casado, 42 anos, dois filhos)

Sobredito comentário corrobora com uma possível causa da pouca presença das mulheres nessa seara contabilista, uma vez que a falta de demanda no Estado cria a necessidade de buscar novos mercados, o que pode exigir uma maior disponibilidade da trabalhadora já açodada com as ocupações privadas.

A profissão de Auditoria, na era da tecnologia, está cada vez mais sendo considerada importante e assim mais valorizada. A procura pelo serviço vem aumentando em face da credibilidade e confiabilidade das organizações, mas para isso é necessário que os profissionais tenham responsabilidades para se destacar no novo contexto. No entanto, é necessário que o/a Auditor/a deve mantenha-se atualizado/a, tendo um nível de competência profissional pelo conhecimento atualizado das normas e princípios fundamentais de contabilidade, das técnicas contábeis, da legislação inerente a profissão, dos conceitos e técnicas administrativas e da legislação específica aplicável a entidade auditada.

Sobre suas trajetórias para iniciar a auditoria, os auditores relataram a importância da qualificação, uma vez que para ingressar no mercado precisa aprovação, primeiramente, na prova do EQT, e posterior registro no CNAI. Todos os auditores reconhecem a auditoria como uma área de prestígio e status da Contabilidade, mas que também exige investimento na qualificação, traçando em miúdos, é preciso de muito tempo e disposição para estudar.

[...] eu entrei de cabeça na auditoria. Estudei todas as normas e passei. Consegui o meu primeiro cliente, através de indicação. Como trabalhava em banco conhecia muita gente. Fui ganhando o mercado assim. (Augusto, casado, 42 anos, dois filhos)

Em relação à auditoria, quis atuar porque a considero o topo da nossa profissão. Ela exige mais conhecimento, mais educação, mais preparação. É um trabalho mais especializado. A auditoria é uma área que eu gosto de atuar porque é uma área muito desafiante, muito desafiadora. Ela exige muito da gente. Minha atuação é mais na área pública. A auditoria que faço no tribunal tem um roteiro específico, é tudo normatizado. (Gustavo, casado, 48 anos, três filhos)

A escolha da auditoria foi em querer reconhecimento e status. Queria ter um respaldo maior em relação à remuneração com um menor trabalho. (Marcos, casado, 36 anos, 1 filho)

Hoje eu sou autônomo e faço auditoria interna de 5 empresas. Foi no Hospital que me interessei pela Auditoria porque lá tem Auditoria Independente. Quando me formei, resolvi abrir minha empresa. Hoje já tenho alguns clientes para auditoria. [...] a área de auditoria também é uma questão de prestígio. Por isso que escolhi. (Anderson, solteiro, 25 anos, sem filhos)

Na época da faculdade, logo no início do curso, eu tinha um amigo que tinha um outro amigo que era dono de uma empresa de Auditoria, Audicont. Comecei na empresa como “Pica-pau” (assistente do auditor), tinha uma mala grande parecendo a de representante de remédios (nós ganhávamos da empresa) e quem tinha muitas condições financeiras, tinha uma HP (risos). Era top do top naquela época! (risos). Fui adquirindo *know how* e aumentei a carteira de clientes em Aracaju. [...] sempre fiz auditoria. Logo que me formei, comprovei a minha experiência na área para obter a minha certificação junto à CVM. Naquela época não precisava de prova do CNAI. Tenho 32 anos na auditoria independente! Tenho ótimos trabalhos. Tive um trabalho em 2016 que o valor do contrato vai me deixar tranquilo financeiramente por um ano. Apesar de morar aqui em Aracaju, tenho alguns trabalhos em Salvador, em parceria. (Davi, casado, 55 anos, dois filhos)

Conforme demonstrado em seção anterior, apenas 30% daqueles/as que prestam o exame do EQT conseguem a aprovação, sendo fato comum que estes/as precisem fazer a prova mais de uma vez para conseguir a aprovação. Uma das causas dessa dificuldade é justamente o tamanho do conteúdo cobrado no certame, exigindo do candidato um conhecimento amplo e aprofundado do mesmo, o que exige, como dito acima, mais horas de estudo e dedicação.

Ainda segundo os depoimentos, o trabalho da auditoria independente tem toda uma sistemática para sua realização. Ele segue um padrão de desenvolvimento de tarefas sequencias a partir de normatizações técnicas prescritas, isto é, a partir da proposta da realização do trabalho em uma determinada instituição. Nesse contexto, as atividades da execução auditorial

ficam submetidas a um maior controle e disciplina por parte do Auditor, possuindo o profissional maior autonomia e possibilidade de flexibilização, de decisão e responsabilidade quanto à forma de organização do trabalho. Tudo isso cobra o seu preço, pois o resultado do trabalho também fica sob a inteira responsabilidade do auditor, que responde civil e criminalmente pelos vícios que podem resultar de uma auditoria mal realizada.

Vale salientar que em todas as entrevistas os pesquisados informaram que seus desempenhos em trabalhos de auditoria e seus currículos foram decisivos para a concretização da ocupação destes postos. O recurso intelectual – titulação e expertise – dos agentes são pontos importantes a serem considerados para o alcance de áreas privilegiadas (FREIDSON, 1996).

Freidson (1996, p. 25) observa que dentro de certos limites, os profissionais são capazes de selecionar o trabalho que fazem e decidir como fazê-lo. O controle sobre o trabalho ou a autonomia técnica é o poder profissional mais decisivo. Em sua visão, a autonomia técnica constitui poder porque cria uma esfera de atividade na qual o trabalhador individual é soberano, em detrimento da hierarquia. Sua situação de expert em alguns assuntos lhe permite controlar importantes informações, aumentando o âmbito de seu poder. A autora acrescenta em sua análise outras duas fontes de poder segundo Freidson: o monopólio de conhecimento (*expertise*) e as credenciais.

Como é fácil observar é uma área de “alto gabarito e qualificação”. É uma especialização da contabilidade em que o profissional para atuar necessita a aprovação de um exame que é considerado “muito difícil”. Ademais, ainda existe a exigência anual da Educação Continuada para que o profissional mantenha o seu registrado junto ao CNAI.

Três das entrevistadas tentaram fazer o exame do EQT, mas não obtiveram êxito e não pensam em desistir. Para elas, a auditoria é uma carreira de prestígio.

Eu me interesso por auditoria porque estou ligada ao pessoal que faz auditoria externa aqui na instituição. Sou eu quem acompanha a auditoria independente. Fico admirando o nível de inteligência do pessoal de fora. Equipe de auditoria super qualificada. Somos auditados pela Deloitte e pela Ernest Young. A formação da equipe das multinacionais é economia e contabilidade, falam inglês fluentemente e vivem sendo treinados. Viajam muito. Então, foi o acompanhamento na prática da auditoria que fez com que eu me interessasse. Engraçado como a Auditoria teme as pessoas. Sempre achei importante. (Bruna, solteira, 25 anos, sem filhos)

Eu me incentivei pela auditoria na faculdade. Gostava de estudar a matéria e também via o processo no trabalho. [...] tinha uma mulher auditora! Muito inteligente! Achava muito interessante a auditoria levantar as deficiências da empresa, através de procedimentos, de amostragens. Fora que é uma área de

prestígio. A auditoria é uma área respeitada. Eu quero chegar lá! (Vanessa, casada, 28 anos, sem filho)

A escolha pela profissão na função de auditor emana do desejo em trabalhar com assuntos mais “refinados e exclusivos” de empresas de grande porte, escapando da atividade burocrática do contador comum, e com uma variedade maior de relações e procedimentos, bem como da melhor remuneração auferida em um trabalho dessa natureza. As entrevistadas Bruna e Vanessa veem em outros/as profissionais um espelho, como se os/as outros/as, generosamente orientassem suas carreiras, uma espécie de *mentoring* voluntários/as. Contudo, entre as profissionais que conseguem quebrar o *teto de vidro* e ascender na carreira, algumas assimilam e reproduzem o discurso da meritocracia esquecendo as disparidades encontradas durante a trajetória, de modo que isso não se traduz em aprendizado para as demais. Outro detalhe do relato da Vanessa é sobre ser “uma mulher auditora”. Teve-se a impressão, naquele momento, de espanto, de forte admiração como se a mulher não tivesse a capacidade ou que é muito difícil de uma mulher “chegar lá”.

Nos depoimentos também fica evidente as relações de poder-saber, afirmando os auditores que as “empresas contratam firmas de auditoria com nome no mercado”, o que consideram como um grande obstáculo para a permanência na carreira.

Muitas empresas grandes têm contratado gente de fora. Elas querem uma chancela de peso nas suas demonstrações. Uma Deloitte da vida, uma Price, uma Big Four...isso, realmente, tem peso. Para o mercado financeiro e as instituições financeiras, a empresa prefere ter uma chancela de uma firma de auditoria de peso. Isso tem peso na avaliação também dos seus fornecedores (Augusto, casado, 42 anos, dois filhos).

As barreiras para mim, principalmente, na auditoria, foram as barreiras da entrada. Ela é restrita e fechada, você não tem muita facilidade para entrar. Por isso que acho que um recém-formado mesmo que ele consiga passar no exame, para ele conseguir um trabalho é muito complicado. Eu sempre recomendo: você tem que passar e ter uma experiência de escritório porque você nunca vai conseguir um trabalho de auditor se não tem habilidade. Os investidores querem firmas que tem nome no mercado, firmas grandes, sabe? É difícil se manter. (Gustavo, casado, 48 anos, três filhos)

[...] as grandes empresas querem ter uma auditoria de nome “forte”, como uma autoridade, uma Price da vida. (Davi, casado, 55 anos, dois filhos)

As auditorias que exigem mais desempenho dos auditores não são de empresas de capital aberto e sim outras (instituições beneficentes, as LTDA, etc.), que já descobriram a importância de se ter garantia de que a contabilidade atende às exigências legais para o seu funcionamento. É unânime a opinião dos entrevistados de que o mercado sergipano oferece

pouca demanda para a função de auditor independente. As grandes empresas que possuem capital aberto, e consequentemente necessitam de auditoria independente, contratam profissionais de fora do Estado, basicamente pelo fato de serem grupos corporativos reconhecidos nacionalmente, bem como por oferecerem pacotes de serviços dimensionado para as diversas empresas, e não uma única proposta.

Os pontos discutidos também remetem ao debate sobre qualificação, situando o problema sob dois aspectos. O primeiro diz respeito ao fato de se necessitar maior conhecimento para conseguir aprovação no difícil exame do EQT, ou seja, é preciso estar preparado, realizar diversos cursos e munir-se de amplas informações sobre normas e técnicas envolvidas na atividade de auditoria. Uma vez suplantado este primeiro passo, a aprovação, o profissional ainda precisa se manter atualizado através do Programa de Educação Continuada, onde lhe é exigida uma pontuação anual diretamente vinculada à participação de cursos para continuar sendo auditor.

O segundo aspecto é a constatação dos interrogados de que a educação formal não tem direcionado seu conteúdo no sentido de preparar o graduando para o trabalho, como podemos observar nos trechos dos depoimentos abaixo.

A qualificação é muito importante. A auditoria precisa de um conhecimento vasto. Você tem que estar por dentro das normas de auditoria, conhecer tudo sobre contabilidade, sobre as áreas administrativas, sobre tudo da empresa. A busca pela educação continuada deve ser constante. Eu digo isso porque sinto na pele. (Augusto, casado, 42 anos, dois filhos)

Precisa ter conhecimento lógico bom, ser sensato e saber aritmética. Ter que entender bem da área fiscal. Acho que não é bem ensinado nas faculdades. Ter que saber bem da área contábil e fiscal. A carreira de auditor não é fácil! Hoje para você chegar a sócio é quase que impossível. Nas grandes empresas temos as carreiras: Auditor Júnior, Sênior e Pleno. Na minha época se chegava ao topo com 15 anos de carreira, agora, acho, que com 25 anos. Mas, a ser sócio? Quase que impossível! Você pode ser diretor. Se aposenta como diretor. Tenho visto que essas empresas de Auditoria não estão escolhendo alunos de contabilidade para trabalhar. [...] o aluno de Economia tem uma melhor base. Acho que é um aluno que vem de classe melhor e por isso tem o diferencial. O aluno de contábeis é de classe mais baixa. Além do que, os profissionais de contabilidade escrevem mal. Tudo na auditoria precisa de relatório. (Davi, casado, 55 anos, dois filhos)

Além de ter uma alta qualificação, você tem que ter malícia e ter praticado todos os procedimentos que a auditoria exige. Você tem que conhecer todas as áreas da contabilidade para ser auditor. Só a qualificação não é suficiente. (Adriana, casada, 39 anos, 1 filho)

Observa-se que a área de auditoria é considerada de conhecimento especializado, uma vez que exige um exame para ingressar e uma pontuação do programa de Educação Continuada para se manter no mercado. O que se verifica é que o conhecimento técnico é imprescindível. Trata-se então de uma exigência para a ocupação do posto, embora não seja o único fator determinante, vez que as redes de contatos estabelecidos dentro e fora do meio acadêmico faz com que estes agentes atinjam ou criem as vagas/cargos de seus interesses e assim adquiram *expertise*, ao mesmo tempo em que estabelecem novas relações nestas esferas e acumulem ainda mais vínculos (FREIDSON, 1996; PETRARCA, 2015).

São as experiências vividas que vão definir sua carreira profissional. O que vai chancelar o sujeito como profissional é o desenvolvimento de suas habilidades, atitudes, códigos e redes sociais necessários para sua atividade. Essas habilidades são adquiridas com as experiências em grupo. É necessário também que se domine uma linguagem e um código nas relações sociais. Começa a se pensar a atividade profissional como um processo biográfico e identitário (PETRARCA, 2015). Dessa forma, a pessoa escolhe uma profissão através de uma concepção que ele tem de si e sobre as experiências em que vive, estando relacionadas a um grupo com os mesmos problemas.

Quanto aos aspectos negativos e positivos do trabalho da Auditoria Independente, o campo empírico relatou as seguintes causas:

Aspectos positivos:

1. Área de prestígio e de poder;
2. Profissional altamente qualificado;
3. Ótimos honorários; e,
4. Valorização da classe contábil.

Aspectos negativos:

1. No início da carreira não se tem tempo para a família;
2. Não há mercado suficiente em Sergipe;
3. As regras para ingressar e se manter na Auditoria são muito rígidas; e,
4. O custo para se manter com o registro é muito alto.

Observou-se que os auditores foram unânimes em apontar como principal ponto negativo a falta de mercado em Sergipe. Esta afirmação, inclusive, reveste no primordial motivo dos/as contadores/as não tentarem ingressar na área. Esta dificuldade se apresenta, assim, como um potencial inibidor daquelas que outrora chegaram a intencionar seguir esta carreira, pois, é sabido que precisarão sair de seu estado domicílio para melhor desenvolver sua atividade profissional. Isso tudo, aliado ao que já fora abordado em tópicos anteriores, reforça a tese de que o pequeno, ou inexistente em se tratando de nosso universo, número de mulheres auditoras decorre da necessidade de maior disponibilidade para a vida laboral.

Quanto aos principais obstáculos enfrentados para essa carreira e que foram extraídos dos relatos, tem-se:

Meus principais obstáculos foram que o mercado é bem fechado aqui em Sergipe. É um mercado que exige know-how. Know-how é conhecimento, é tempo, é tempo de mercado. Você, novo, para entrar no mercado é complicado. É bastante complicado. [...] as exigências para o registro junto à CVM são muito rigorosas. A norma diz que tem que ter cinco anos de experiência de auditoria, sendo consecutivos ou não. (Augusto, casado, 42 anos, dois filhos)

O ponto negativo é que aqui em Aracaju não temos como ter carreira de auditor independente. É vergonhoso isso, mas é a realidade. Nós não temos mercado! Em Salvador é outra coisa. Hoje em Salvador, na empresa em que trabalhei, tem mais de 30 profissionais, uns 40 técnicos, trabalhando com auditoria. Todos com nível superior, altamente gabaritados e qualificados. Lá pegamos empresas muito grandes, aqui só tem pequenas. Aqui não tem trabalho suficiente. Outra coisa que as grandes querem ter uma auditoria de nome “forte”, uma Price da vida. A pessoa que quer crescer na auditoria tem que sair daqui de Sergipe. (Davi, casado, 55 anos, dois filhos)

Além da exigência de um/a profissional altamente gabaritado, as empresas de capital aberto (que obrigatoriamente precisam de auditoria independente) estão procurando “firmas fortes”, “grandes”, ou melhor, de renome e solidez para a realização de auditorias, dificultando o acesso dos auditores no Estado de Sergipe.

Outro fator negativo e bem complicador que se identificou tangencia a questão financeira dos/as profissionais de auditoria:

Pago por trimestre para me manter na CVM R\$ 2.832,20 e ainda tem a Educação Profissional. Aqui no escritório, temos reduzindo bem os gastos para nos manter. Não tem sido fácil. Sofremos licitação para entrar no mercado e as empresas colocam o valor mais baixo. Além do que, as empresas solicitam auditoria de outros estados. (Edson, divorciado, 70 anos, quatro filhos)

Esclarecendo, para os auditores independentes se manterem no mercado, exige-se uma taxa trimestral em torno de R\$ 2.000,00 que é paga à CVM, além do valor da anuidade do CRC (em torno de R\$ 500,00 - dados de 2016). Uma vez inscrito no CNAI, o profissional fica obrigado a manter o seu registro regular perante o CRC, tendo ainda que comprovar o cumprimento dos requisitos pertinentes a Educação Profissional Continuada por ano e já expostos nesta tese.

6.2 REPRESENTAÇÕES SOBRE AS HABILIDADES E COMPETÊNCIAS PARA O EXERCÍCIO DA PROFISSÃO DE CONTADOR/A E DE AUDITOR/A INDEPENDENTE

Ter condição ou não ao acesso à educação formal, bem como uma boa condição financeira são fatores primordiais para definir a formação do sujeito. Deduz-se que se os pais tiveram boas condições financeiras e acesso à educação formal de qualidade, provavelmente seus filhos/as alcançam uma melhor posição, politicamente e socialmente, sendo preponderante no momento da escolha do curso superior. Com isso, a educação tem um lugar relevante na reprodução de poderes, como afirma Carneiro (2005).

Entretanto, e segundo a Lei de Diretrizes e Bases (LDB) da Educação (Lei 9.394/1996), em seu artigo 36-A, parágrafo único, incluído por força da Lei nº 11.741, de 2008), temos que

A preparação geral para o trabalho e, facultativamente, a habilitação profissional poderão ser desenvolvidas nos próprios estabelecimentos de ensino médio ou em cooperação com instituições especializadas em educação profissional.

A possibilidade de formação técnica distinta daquela promovida por curso superior tem gerado preocupação entre os educadores, uma vez que estes entendem que esta via disponível pode atrair o aluno menos privilegiado financeiramente, levando-o a escolher o curso de ensino médio profissionalizante porque lhe traria um retorno financeiro (inserção no mercado de trabalho) mais rápido. Assim, a opção por uma educação mais rápida e profissionalizante que aquela normalmente ofertada nos cursos superiores terminaria por ser, ao invés de um incentivo, um fato desestimulador para o aluno que tivesse almejado uma graduação de nível superior. Que não se avenge que se defenda a extinção dos cursos profissionalizantes, longe disso, mas é sabido que os indivíduos com formação em curso técnico profissionalizante, via de regra percebem remuneração menor em relação aos profissionais qualificados em curso de nível superior.

No estudo agora apresentado, constatou-se que uma possível causa da alegada desvalorização do curso de Contabilidade por parte dos entrevistados/as decorreu do fato de a atividade contábil deste país ter origem na formação técnica profissionalizante de nível médio. De fato, toda a história do curso de Ciências Contábeis foi direcionada aos conhecimentos técnicos que as habilidades e competências permitissem atender às demandas empresariais e com isso só despertava interesse aos jovens de baixa renda, corroborando a tese de que o profissional contábil é pouco valorizado porque supostamente desempenha apenas atividades burocráticas e de pouca exigência analítica. Este estudo mostra, no entanto, que este olhar estreito não se aplica ao auditor independente.

Referindo-se especificamente à formação do contador/a, os/as entrevistados/as relataram que o curso é bastante técnico, sugerindo a necessidade de uma reforma urgente na grade curricular do mesmo, independente da IES que o forneça. Sente-se a necessidade de preparar o/a profissional para atuar em grandes centros urbanos e em empresas de grande porte, de alta complexidade, onde as atividades do profissional contábil vá muito além dos simples atos de escrituração ou pagamento de impostos e folha de pessoal. Dessa forma, essa subseção tem como objetivo apresentar as percepções à valorização das qualificações e competências para o exercício da profissão contábil e para a Auditoria Independente.

Para isso, primeiramente, questionou-se se o atual Curso Superior de Ciências Contábeis desenvolve satisfatoriamente nos alunos as qualificações e competências para o exercício de Contabilidade e de Auditoria, sendo unânimes as respostas no sentido de que “ainda não”. Os/as entrevistados/as consideram o formato do curso ainda mecanicista, podendo “[...] conduzir os profissionais formados a um estreitamento da visão de mundo” (Silva, 2016, p. 109). Para eles/as, são amplamente valorizadas habilidades e capacidades técnicas para a execução de suas tarefas profissionais (KUENZER, 2016), sem haver a preocupação de preparar o graduando com uma visão mais crítica e analítica dos meandros da ciência contábil. Segundo a opinião de Augusto:

Não qualifica. Você tem que estudar todas as normas, mas na minha época deu uma boa noção de auditoria. A auditoria precisa de um conhecimento vasto. Você tem que estar por dentro das normas de auditoria, conhecer tudo sobre contabilidade, sobre as áreas administrativas, sobre tudo da empresa. (Augusto, casado, 42 anos, dois filhos)

Para a maior parte dos/as entrevistados/as “quanto mais habilidade e talento juntos, maior é a chance de sucesso”. O talento é considerado como habilidade nata, ou seja, as pessoas

nascem com ela. A maioria das profissões podem ser realizadas graças às habilidades, que somam conhecimento e experiência. Já a competência é tida como uma soma de “talento” com habilidade. Essa associação conduz a resultados superiores aos obtidos por pessoas que possuem apenas o talento ou habilidade separadamente.

Na sociedade atual, as competências são essenciais para que o indivíduo tenha sucesso em sua vida social e na carreira. A forma de conduzir suas relações, responsabilidades e profissão são determinadas por sua capacidade de a cada dia conviver e resolver as situações cotidianas, cujos resultados são totalmente dependentes da forma com que os seus problemas são solucionados. As habilidades estão associadas ao saber fazer: ação física ou mental que indica a capacidade adquirida. Assim, identificar variáveis, compreender fenômenos, relacionar informações, analisar situações-problema, sintetizar, julgar, correlacionar e manipular são exemplos de habilidades. O desenvolvimento de habilidades compreende a continuidade da atividade profissional, ou seja, manutenção do trabalho; o aprimoramento de competências pessoais, como, por exemplo, as relações humanas; o aprendizado de conhecimentos específicos, como um novo idioma ou outra disciplina, entre outros.

O processo de socialização vivenciado por esses/as entrevistados/as revela, portanto que, ultrapassando as competências técnico-instrumentais, apreendidas no seu processo da formação inicial e ressaltadas pelo conjunto da amostra como fundamentais, esses profissionais, como sujeitos sociais e históricos - portanto sujeitos de práxis – vêm associando e valorizando as competências mais gerais, principalmente as relacionais, ligadas à dimensão comunicativa que é desenvolvida com os usuários, na relação com os outros trabalhadores da equipe; e, ainda que não se possa falar dessa horizontalização das relações, de maneira uniforme e já pronta, pois sabe-se que é no cotidiano, na arena de luta que elas são produzidas e negociadas.

A demanda por novas competências constitui o novo e coloca-se no âmbito da transição do velho para o novo paradigma de trabalho. É um desafio para os estudiosos do campo educacional, que exige reflexões conjuntas (empresas, trabalhadores e educadores) sobre a redefinição do conteúdo das qualificações, os níveis de saberes e habilidades necessários, de forma a contemplar os questionamentos provenientes do mundo do trabalho. Essa nova demanda por qualificação, do ponto de vista político-social, revela que o axioma do marxismo tradicional da desqualificação da mão de obra com o avanço da tecnologia está sendo rapidamente sepultado (CRUZ, 2005).

Na mudança de paradigma que se impõe na organização do trabalho, observa-se uma tendência que faz as empresas se tornarem cada vez mais dependentes da qualificação de sua

força de trabalho e de sua identificação com a atividade. A crescente opção pela subjetividade da força de trabalho induziria a evolução do ‘desenvolvimento de organização participativa’ — da oficina de aprendizagem a grupos de participação — permitindo que as empresas introduzam elementos de uma ‘racionalização comunicativa’ (CRUZ, 2005).

Para Hirata (1994), a tese da requalificação dos operadores com a adoção de novas condições de produção vai conduzir à superação do paradigma da polarização das qualificações, em função da necessidade de se distinguirem as qualificações formais (componentes organizados e explícitos) e as qualificações tácitas (componentes implícitos e subjetivos do trabalhador). Nesse toar, as qualificações sociais ou tácitas significam um tipo de conhecimento que, embora fundamental à aquisição e ao desenvolvimento de tarefas qualificadas, é sempre apreendido através da experiência subjetiva, sendo muito difícil (por que não dizer impossível) a sua transmissão através da modalidade da linguagem explícita e formalizada.

As respostas dos estudados foram homogêneas e unânimes. Para eles/as, as representações sociais dos/as contadores/as são definidas por 08 características principais: 1 - competência profissional, 2 - independência, 3 - dedicação, 4 - bom relacionamento com os clientes, 5 - postura firme nas suas decisões, 6 - ética, 7 - boa relação com a Receita Federal e 8 - conhecimento aprofundado em tecnologia. Todos/as os/as depoentes concordam que tais características devem pertencer tanto a homens como mulheres. Eles/as entendem que é essencial que o/a profissional atenda essas exigências do mercado de trabalho.

Pelo que foi visto no campo empírico, é uma educação subordinada unidimensionalmente pelo mercado, gerando um conhecimento fragmentado e não como processo de construção contínua. Infelizmente, a formação em Contabilidade desenvolve habilidades e competências para atender às exigências do mercado de formação abstrata e polivalente, de flexibilidade e descentralização típicas da doutrina Taylorista.

Assim, a partir da microanálise dos dados referentes as **habilidades e competências necessárias para o exercício da profissão do/a contador/a**, encontrou-se, mais uma vez segundo a ordem do mais citado para o menos, as seguintes palavras (códigos): Perspicácia; Informática; Ética; Eficiência; Empreendedorismo.

Nas declarações a seguir, veremos as percepções de novas competências e habilidades para a contabilidade.

O auditor precisa ter, além de muito conhecimento, conhecimento técnico e atualizado, ele precisa ter muita perspicácia. [...] você tem que ter muita sagacidade, perspicácia, muita paciência também, não é? (Gustavo, casado, 48 anos, três filhos)

Acho que precisa envolver mais a tecnologia. Tem que ter a habilidade de fazer a análise das demonstrações e não os registros. A faculdade deixa a desejar. Você tem que procurar fora. (Verônica, divorciada, 48 anos, 1 filho)

Precisa ter conhecimento lógico bom, ser sensato e saber aritmética. Ter que entender bem da área fiscal. Acho que não é bem ensinado nas faculdades. Ter que saber bem da área contábil e fiscal. Os contadores têm deficiência na área fiscal. Precisa entender bem de tecnologia. (Davi, casado, 55 anos, dois filhos)

A contabilidade se redesenhou. A academia tem que mudar. Tudo giro em torno de investimentos. A tecnologia é essencial. O cenário acadêmico não pode esquecer disso. O aluno precisa fazer um curso de inglês e de português. (Patrícia, casada, 55 anos, dois filhos)

Em relação às **habilidades para a atuação na Auditoria Independente**, os relatos não foram muito diferentes, apesar de chamarem atenção, mais uma vez, para a qualificação diferenciada. Eles/as, os/as depoentes, também afirmaram que o/a aluno/a não sai preparado para atuar no mercado de trabalho e nem para fazer a prova do CNAI. Identificou-se, da mais citada para menos referida, as seguintes palavras (códigos): Idioma; Multidisciplinaridade; Perspicácia; Eficiência; Qualificação elevada; Informática.

O auditor precisa ter, além de muito conhecimento, conhecimento técnico e atualizado, ele precisa ter muita perspicácia. Eu costumo dizer até nas minhas aulas e cursos que ministro de auditoria, que o auditor tem que saber fazer o certo e o errado. [...] é aquela pessoa que já bate o olho em um documento e ele já percebe o erro. Então, você tem que ter muita sagacidade, perspicácia, muita paciência também, não é? Para você se debruçar sobre documentos, sobre números e tal, e, procurar realmente ver o que é que está errado ali. (Gustavo, casado, 48 anos, três filhos)

Acho que a auditoria é multidisciplinar. A auditoria tem tudo como foco. Você precisa fazer e ser muita coisa. A depender da empresa que você vá prestar serviços, a norma diz que se você não tiver condições em certas áreas de conhecimento, pode e tem que contratar um terceiro. Por isso que não pode acabar com a Educação Continuada e ainda acho que deveria aprofundar. (Marcos, casado, 36 anos, 1 filho)

A grande habilidade do auditor e também para contador deve ser banco de dados, informática. Rapidez e conhecimento formado. Lá fora (nas multinacionais) o contador ou auditor é praticamente um analista de sistema. A nata da auditoria entende muito de análise de sistema. No futuro, vai ser essencial. (Anderson, solteiro, 25 anos, sem filhos)

Os auditores também informaram da importância de conhecer uma língua estrangeira, em especial o inglês, tendo em vista a aproximação das empresas brasileiras com a bolsa de

valores de Nova Iorque, nos Estados Unidos, e as normas emitidas da Lei Sarbanes Oxley e das publicações em US GAAP (United States Generally Accepted Accounting Principles). Esse desenvolvimento profissional emana de uma área do conhecimento que não é contábil, amplamente difundido como requisito profissional, mas pouco dominado e exigido no relacionamento atual com as grandes empresas. Com isso, observa-se que o auditor/a deve ser um profissional com uma qualificação diferenciada.

Quando foram questionados/as sobre **O que achou da disciplina na graduação? Contemplou suas expectativas? O/a professor/a falava de como é a carreira da auditoria/da importância dela?**, as respostas foram uníssonas ao dizer que “não”. Para eles/as, o/a professor/a da disciplina não estimulou este segmento da contabilidade em sala de aula. Não mostrou a importância da auditoria independente no mercado de trabalho, as desigualdades de gênero e nem comentou sobre as exigências de ingressar nesta carreira de prestígio. Seque comentaram sobre ser um ramo da Contabilidade que melhor remunera.

Nenhum professor me mostrou a importância da carreira. A faculdade é muito fraca para isso. O aluno termina a graduação sem condições nenhuma para a carreira de auditoria. Ele nem tem condições de passar na prova do CNAI. Precisa estudar muito. (Conceição, casada, 40 anos, 1 filho)

Na minha época, não tinha auditoria na grade curricular. Assim...de forma específica. Tive que fazer a especialização. Acho muito importante ter na faculdade. É uma carreira de prestígio sim. A faculdade não me ensinou a fazer a contabilidade, mas ensinou os caminhos. A faculdade não ensina a prática. (Verônica, divorciada, 48 anos, 1 filho)

Acho que não prepara. Um aluno de contábeis, por exemplo, não sabe escrever! Não se exige muita leitura dele. Outra coisa importante é saber outro idioma. Como você vai fazer carreira com empresas multinacionais sem inglês, por exemplo? (Davi, casado, 55 anos, dois filhos)

[...] não tinha nenhum incentivo pelo professor. Minha grade tinha Auditoria I e II. Não consegui gostar do professor em nenhuma das duas disciplinas. Era o mesmo professor! Ele não conseguiu incentivar. Ele nunca comentou da prova do CNAI. (Vanessa, casada, 28 anos, sem filho)

A disciplina de auditoria na graduação é muito superficial, não qualifica o profissional para os trabalhos de auditoria. Nessa atividade, o exercício como profissional de contabilidade é muito importante. (Marcelo, casado, 60 anos, seis filhos)

A auditoria na graduação não me chamou atenção. Quando a gente ouvia falar em auditoria era uma coisa de multinacionais. Não era uma coisa pequena. Talvez tenha sido por isso. (Luciana, casada, 47 anos, dois filhos)

Analisando os dados coletados das pessoas que fizeram a prova, referentes ao quarto questionamento sobre a formação e qualificação do profissional **(Como foi o Exame de Qualificação Profissional /EQP? Achou difícil? Qual a importância desse exame na vida**

do/a auditor(a)?), as palavras de maiores frequências foram: Muito difícil; Tem que saber todas as normas; Programa extenso.

Nota-se claramente que as respostas dos/as pesquisados/as sobre o Exame de Qualificação Profissional/EQP comprovam a deficiência das instituições de ensino superior em relação à disciplina de auditoria e do ensino de forma geral. Como foi dito anteriormente, os/as profissionais devem se dedicar bastante para o exame, uma vez que foi observado que o índice de reprovação é alto. No entanto, 100% dos/as entrevistados/as é a favor da existência da prova, pois é uma forma de manter o nível dos/as profissionais mais elevado no mercado da auditoria.

Fiz agora em agosto (2016) e achei a prova muito difícil. Só com os conhecimentos da faculdade você não passa. A quantidade de norma é muito grande. Acho que também precisa ter a prática da auditoria para poder responder. É um conteúdo que não tem na faculdade. As questões dissertativas são de 20 a 30 linhas para você abordar um assunto e vejo que quem não tem a vivência da auditoria não vai saber responder. Não vi essas normas em sala de aula. (Anderson, solteiro, 25 anos, sem filhos)

Eu fiz a prova em 2004. Sou super a favor! Você melhora o nível! O nível dos profissionais vai lá para cima. Agora, acho o conteúdo da prova um absurdo. Imagina lembrar da norma tal e parágrafo tal?! (Davi, casado, 55 anos, dois filhos)

Tranquilo, realizei no ano de 2016, prova razoável. Eu tive que estudar direto 3 semanas. Só com a graduação não passa. O assunto que fiz para prova vi muito superficialmente na faculdade. Acho que nenhuma graduação de Ciências Contábeis prepara. (Celso, solteiro, 30 anos, sem filhos)

Gostei da prova. O nível é alto e muito bom. Ela é importante para poder filtrar os profissionais. Passei na primeira vez. Tive que estudar e ler muito. Passei no QTG e migrei para a CVM. Passei em 2014 e agora que saiu o da CVM. Tinha que ter os requisitos para conseguir. Tinha que ter o mínimo de 5 anos de comprovação de auditoria. [...] a taxa é de R\$ 1417,00, trimestral. É pesado! Como tenho o cliente que precisa da minha CVM tinha que fazer. De qualquer forma, acho válido. Estamos aumentando os clientes. É uma proposta para o cliente ter a CVM. (Marcos, casado, 36 anos, 1 filho)

Do universo estudado (19), 13 profissionais fizeram o exame, sendo 3 mulheres e 9 homens. No entanto, as mulheres não conseguiram êxito e disseram que vão tentar de novo. Uma delas tentou por 3 vezes e comentou que o programa é extenso e a maternidade foi uma barreira para a sua aprovação.

Eu já fiz esse exame umas 3 vezes. O programa é gigantesco. Não tem condições de uma pessoa que trabalhe o dia todo fixar aquilo tudo! As perguntas têm uma amplitude que não fazem parte do nosso dia a dia, como, por exemplo, a parte de Derivativos. Termina que prejudica muito. Eu começava a ler a prova e falava sobre a contabilização de jogador de futebol, sobre colheita...foi bem complicado! Quando chega nas questões dissertativas

tem até pergunta sobre o número da norma! Fica complicado gravar os números de tanta norma. [...] acho, também, que as questões não são claras. [...] na primeira vez e na segunda, não passei por conta de tantos detalhes que não estudei, muito assunto e não tinha tempo para memorizar tanta coisa. Na terceira vez, até estava fazendo um curso online sobre as normas, mas estava grávida e terminei sem estímulo para enfrentar a prova. Estava resolvendo tudo para a chegada de meu primeiro filho. Terminei sem ser aprovada, mas próximo ano tento de novo. Eu preciso desse registro! Estou organizando minha vida só para estudar. Vou deixar o filho na casa da avó. (Conceição, casada, 40 anos, 1 filho)

O depoimento de Conceição demonstrou que a gravidez terminou afetando os seus estudos. Era ela quem tinha que resolver todos os preparativos para a chegada do seu primeiro filho, ficando em segundo plano o exame EQT. Conciliar maternidade e carreira pode interferir na produtividade das mulheres, uma vez que tanto o trabalho como a família exigem tempo e dedicação. Isso torna as mulheres mais vulneráveis por causa das exigências sociais da gravidez, a exemplo do parto, e maternidade, como a criação e educação dos filhos e obrigações familiares.

O problema para muitas mulheres tem início já por ocasião da Licença-Maternidade, cujo impacto para as carreiras é muito relevante. Há a preocupação da contadora de com quem vai deixar o/a filho/a para seguir a carreira. Observa-se no relato acima que a interrogada iria deixar a prole com a avó. Registra-se que a questão da maternidade afetar a carreira é compartilhada por entrevistadas que lembram ainda que recai sobre a mulher a maior parte da responsabilidade de criação dos filhos. Mesmo quando o seu horário é flexível ou a empresa em que trabalha oferece apoio no pré e pós natal, a mulher se vê diante de situações em que tem que escolher entre estar mais presente na criação dos filhos ou fazer uma carreira mais rápida, tendo que, muitas vezes, delegar as tarefas de mãe a outros profissionais ou ao próprio marido, sem, contudo, sofrer certa desaprovação por parte da sociedade ainda com forte viés machista.

Nos dizeres de mulheres mais jovens e sem filhos (Bruna e Vanessa), esta preocupação não é destacada. Entretanto, elas demonstram que “não ter filhos” é uma vantagem para investir na carreira, o que só reforça o argumento de que a maternidade influencia negativamente para a ascensão a postos mais elevados como a auditoria. Isso demonstra que os atributos de gênero interferem no processo de formação e projetos de carreira.

Eu pensei em fazer a prova quando estava desempregada, pois tinha tempo para estudar. [...] só com o assunto da faculdade não passa. Eu acho que a prova é muito importante. [...] vou fazer de novo, já que sou nova, não sou casada e nem tenho filhos. Para o mercado daqui, não vale investir. Penso em ir para outro estado. (Bruna, solteira, 25 anos, sem filhos)

A prova é muito difícil! Poucas pessoas passam. Não fiz boa prova porque sei que não estudei o suficiente. Só tinha eu e minha colega de mulheres fazendo a prova. Tinha umas 10 pessoas fazendo a prova no conselho em 2015. O ano passado liguei para saber quantos pessoas iam fazer a prova e me disseram que só 4 pessoas. Talvez, se eu tivesse me dedicado mais teria passado. Tem que se dedicar bastante. Dá um outro nível ao profissional contábil. Ela é muito importante. Eu penso em fazer a habilitação, a princípio, o QTG para mostrar um diferencial de mercado, já que ainda não tenho filhos. Depois, quem sabe posso pensar na CVM. (Vanessa, casada, 28 anos, sem filho)

Já os homens que têm filhos e fizeram a prova conseguiram aprovação, mesmo tendo que se submeter mais de uma vez ao exame. Deixaram a responsabilidade da criação dos filhos com suas esposas para terem melhor chance de ascenderem em suas carreiras. Também concordaram com o alto grau de exigência do certame.

A prova é só norma. As questões de contabilidade avançada na prova são de raciocínio. Achei bem difícil! É uma carreira, né? Tem que ser assim. [...] em relação à educação dos filhos, minha mulher é quem direciona e acompanha as tarefas dos meninos. Acho que ela tem uma jornada maior porque ela faz as coisas da casa também. Quando ingressei na carreira de auditoria, eu tive menos tempo para a casa. Com o meu primeiro filho, não conseguia brincar com ele. (Augusto, casado, 42 anos, dois filhos)

[...] tem que ter uma preparação para saber de todas as normas. Minha esposa que teve que parar de trabalhar para se dedicar aos filhos para eu seguir minha carreira de auditor. Minha carreira foi difícil, mas tive o apoio dela. Isso foi muito importante! Ela via que não era uma realização profissional só para mim, e sim para a família. (Gustavo, casado, 48 anos, três filhos)

Lado outro, em relação as mulheres que não fizeram a prova, 43% entendem que é uma área de prestígio e *status*, mas que não têm interesse por causa da escassez de mercado (no Estado de Sergipe praticamente não há empresas de capital aberto para a atuação da auditoria). As restantes, 57%, disseram que ainda não fizeram porque precisariam de uma maior disponibilidade de tempo para estudar e fazer a prova, além de terem que cumprir a alta pontuação da Educação Continuada.

Eu nunca fiz e não tenho interesse. Acho que já estou bem no mercado e não tenho interesse na auditoria. (Simone, casada, 53 anos, 1 filho)

Nunca pensei que fosse ser importante. As minhas empresas não precisam da habilitação. Acho que não tem mercado. As empresas que precisam chamam as empresas de fora porque têm um nome. (Verônica, divorciada, 48 anos, 1 filho)

Eu não fiz a prova porque aqui em Sergipe não tem mercado. (Débora, casada, 62 anos, dois filhos)

Eu ainda não fiz a prova por causa de questões mesmo de oportunidade. Preciso me preparar muito. Ainda não tive tempo. Têm muitas empresas públicas que exigem. Eu quero fazer o CNAI para participar de um mercado mais rico. Também é um a carreira de status. (Sandra, divorciada, 51 anos, dois filhos)

Eu tenho vontade de fazer. Está aparecendo uma demanda para mim. Eu tenho esse privilégio porque venho de uma família de empresários e tenho um ótimo ciclo de amigos. Tenho uma rede que fui construindo, então, essas pessoas nos procuram. Tendo que parar muita coisa para estudar e fazer o CNAI. (Patrícia, casada, 55 anos, dois filhos)

Não é difícil notar, portanto, que a dimensão tempo, ou a disponibilidade do mesmo, é de certa forma o elemento central de dificuldade para essas entrevistadas ainda não terem prestado o exame EQT, quer seja porque precisariam de tempo para se prepararem para a prova, quer seja porque após aprovadas, teriam que fatalmente se ausentarem do Estado para conseguir mais clientes, ante ao fato de que o mercado local é pequeno para este tipo de serviço. Vale a ressalva de que uma das entrevistadas não demonstrou qualquer interesse na carreira de auditoria. A disponibilidade do tempo é crucial para a compreensão das desigualdades de gênero. A alocação das horas no trabalho remunerado e não remunerado influenciam fortemente nas diferenças de papéis sociais e de poder desempenhados por mulheres e homens. Há ainda uma desigualdade de distribuição de tarefas domésticas e de cuidado que são refletidas no mundo do trabalho e que devem ser mais bem compreendidas. As mulheres ainda são historicamente e socialmente tidas como responsáveis pelo trabalho reprodutivo.

Sobre a forma como os/as profissionais estudados/as se mantém atualizados/as, todos/as exprimiram a opinião de que a atualização é imprescindível e que a participação de pelo menos 5 congressos anuais é fundamental, além de sempre estarem atentos às novas legislações. Nesse sentido:

Participo de todos os eventos. Faço cursos online. Uma época fui ensinar como professor substituto da UFS para estar estudando. Quando eu tiver tempo, penso até em ensinar. (Augusto, casado, 42 anos, dois filhos)

Eu ministro cursos e sempre estou estudando. Faço cursos à distância do IBRACON, IOB, dos TCU e CGU. As pessoas querem passar em concursos sem estudar, sem se atualizar e sem esforçar. As coisas não são assim. Eu sempre me esforcei! (Gustavo, casado, 48 anos, três filhos)

Eu sempre participo de eventos e cursos. Aqui no escritório, pagamos eventos e cursos de nossos funcionários. (Simone, casada, 53 anos, 1 filho)

Eu sempre estou estudando. Faço parte do Instituto de Auditores Internos do Brasil que é vinculado ao Instituto Internacional de Auditores Internos do Reino Unido. Pago, anualmente, para ser sócia de R\$ 200. Sempre tem cursos online, mas faço os cursos presenciais. Sempre viajo para fazer esses cursos. Também tem umas certificações internacionais que também estou planejando em ter. (Sandra, divorciada, 51 anos, dois filhos)

Desde de 96 que participo de congresso. Mesmo com filho pequeno, eu ia. Não perdia! Não penso pequeno. Aqui na empresa temos um dia na semana para parar (todos os funcionários) e ler sobre algo novo na contabilidade. Sempre me preocupo com a atualização do conhecimento. Assino revistas, cursos presenciais e à distância e não perco os eventos da classe. (Luciana, casada, 47 anos, dois filhos)

Desde a faculdade que procuro me atualizar. Onde tinha cursos, onde tinha congresso e onde tinha palestra eu fazia. Acho que, por ano, eu faço uns 4 ou 5 fora daqui de Sergipe. Sempre fiquei acompanhando onde tem curso e congresso. Ali é um momento meu! Um momento de êxtase meu, a minha vitória. Sempre ando com algum artigo para ler sobre economia e as novidades da contabilidade. Sempre estou lendo. (Patrícia, casada, 55 anos, dois filhos)

A formação continuada é um fator primordial para os/as profissionais entrevistados/as, visto que melhoram suas práticas contábeis, desenvolvem mais habilidades, além de permitirem a troca de experiências com outros/as profissionais. A continuidade da formação profissional apresenta-se como fator prioritário para um melhor reconhecimento do mercado de trabalho. Para as mulheres entrevistadas, os planos de qualificação depararam-se com alguns obstáculos e que, por vezes, tiveram que adiar alguns projetos profissionais, devido aos papéis de mãe, esposa e trabalhadora. De fato, foram fatos, segundo elas, considerados como barreiras, mas, não impedimento.

As opções profissionais de algumas mulheres são obstaculizadas ou postas à parte, mesmo que temporariamente, para que estas priorizem suas famílias. Algumas mulheres desempenham suas atividades profissionais no âmbito doméstico, ou por escolha vinculada à economia de tempo quanto ao seu deslocamento, no caso da empresa estar localizada muito distante de suas casas; ou por opção que prioriza o coletivo familiar, a exemplo de mulheres que precisam trabalhar em casa pelo fato de terem filhos/as pequenos/as para cuidar. A pesquisa mostrou que a trajetória dos homens entrevistados é priorizada em relação à das mulheres (esposas) quando há conflito de opções no jogo que envolve promoção profissional de um deles.

6.2.1 Sobre o Programa de Educação Continuada de Sergipe

O objetivo aqui foi investigar o que os sujeitos da pesquisa entendem por educação continuada na profissão contábil, sua implementação no Estado de Sergipe, sua importância e quais as estratégias para atingir a pontuação exigida pelo CFC.

Trazendo sua contribuição sobre o tema, Christov expõe que

[...] a expressão “Educação Continuada” traz uma crítica a termos anteriormente utilizados tais como: treinamento, capacitação, reciclagem que

não privilegiavam a construção da autonomia intelectual do professor, uma vez que se baseavam em propostas previamente elaboradas a ser apresentadas aos professores para que as implementassem em sala de aula (CHRISTOV 1998, p. 9).

O destaque está no termo “autonomia intelectual” que serve para qualquer área do conhecimento, de modo que o profissional consegue elencar várias possibilidades de solução dos problemas do seu cotidiano no mundo do trabalho. Já para Marioti:

a educação organizacional continuada faz parte de uma visão de negócios sistêmica, complexa e sustentada. Seus efeitos são duradouros, porque ela não se interrompe depois de iniciada. Conclui-se daí que os melhores resultados aparecerão sempre à longo prazo. Mais ainda, não podem ser avaliados por critérios apenas numéricos (MARIOTI, 1999, p. 50).

Sendo assim, tem-se a ideia de que se trata de um aprendizado sistematizado, que permite realizar as conexões necessárias à compreensão do todo, não apenas de uma parte do processo em que se está inserido; isso garantiria ações mais consistentes, com uma possibilidade maior de acerto para a vida profissional do indivíduo.

O CFC tenta monitorar a formação do/a profissional de auditoria para aliar o conhecimento adquirido no exercício de sua profissão com um conhecimento teórico assimilado ao longo dessa prática. Após o conhecimento teórico, formalmente apreendido nos bancos escolares, a ação do profissional irá fornecer subsídio para a sedimentação da teoria e reformulação dos seus conceitos. “O uso do termo educação continuada tem a significação fundamental do conceito de que a educação consiste em auxiliar profissionais a participar ativamente do mundo que os cerca, incorporando tal vivência no conjunto dos saberes de sua profissão.” (MARIN apud CHRISTOV, 1998, p.10).

Todos/as entrevistados/as entendem que é essencial a Educação Continuada para o/a profissional, mas 100% dos auditores independentes não concordam de como as regras são impostas, conforme relatos abaixo explicitados. Os principais códigos sobre a questão (**Como você compreende o programa do CFC de Educação Continuada?**) foram: viajar para fazer os cursos; cursos bons não são pontuados; custo muito alto; melhorar a oferta dos cursos em Sergipe.

Não tenho dificuldade em conseguir a pontuação mínima de 40 pontos anual. Eu amo minha profissão e tenho muito interesse em pesquisar e sempre participar dos cursos. Às vezes, infelizmente, tenho que fazer cursos em outros estados para conseguir a pontuação, pois não me identifico, sempre, com os

cursos daqui. Acho que aqui em Sergipe precisaria melhorar a oferta de cursos mais para as áreas técnicas da auditoria. (Carlos, solteiro, 40 anos, sem filhos)

O conselho faz eventos para pontuação, mas não faz eventos para a área da auditoria. São cursos limitados. Os cursos estão bem distantes sobre auditoria, mas pontuam. Acho isso errado. Por exemplo, um curso do TCU que oferta um curso de auditoria não pontua para a Educação Continuada. Acho que o conselho deveria checar esses cursos, verificar a grade do curso, carga horária para reconhecer e pontuar, independente da instituição estar cadastrada. Eu consigo fazer a pontuação de 40 pontos porque busco cursos da internet em sites do IBRACON e da USP. Agora reconheço que desde 2014 o conselho daqui promove eventos que pontuam. Noto que muita gente só participa dos eventos para pontuar e não com o objetivo de “educação”. Assim termina que fugindo um pouco do propósito da Educação Continuada. (Augusto, casado, 42 anos, dois filhos)

Eu faço eventos, ministro eventos, participo de muitos eventos e não são pontuados. Para cumprir essa pontuação, eu tenho que sair do estado ou fazer os cursos à distância. Eu tenho recebido uns e-mails da IOB oferecendo cursos para dar a pontuação de R\$ 2.000. É impossível! O Programa é importante! Agora, não da forma que é. Se eu fizer um bom curso promovido pela Universidade? Ou pelo meu órgão, o Tribunal de Contas? Ou pela CGU? Eles não vão ser pontuados! São instituições sérias e qualificadas. Só não concordo com o modelo desse processo. Acho que deveria ser avaliado o conteúdo do curso para a pontuação. Tantos eventos bons pelo TCU e CGU com conteúdos específicos de auditoria só que não são pontuados. Acho que esse modelo deveria mudar. O lugar mais próximo é em Salvador, mas fica caro! (Gustavo, casado, 48 anos, três filhos)

Acho fantástico o Projeto, principalmente, para aqui em Sergipe. Porque não temos empresas que desenvolvam cursos e treinamentos voltados para a Educação Continuada, a não ser os legalmente constituídos. Só acho que os cursos ofertados, pelo Conselho, por exemplo, não agregam muito valor, pois são rápidos. Tem uma carga horária baixa. Acho que os cursos para Auditoria deveriam ser mais específicos e mais aprofundados. O conselho não tem ofertado cursos sobre auditoria. (Sandra, divorciada, 51 anos, dois filhos)

De forma geral, os/as entrevistados/as demonstraram que o programa de Educação Continuada (PEC) é importante, mas evidenciaram que a forma como tem sido implementado deveria ser alterada. Existem cursos que são próprios para o/a profissional de auditoria e não são considerados para fins de pontuação pelo Conselho Federal. Para os/as participantes da pesquisa, de uma maneira geral, o CRC/SE tem contribuindo com um maior leque de cursos ofertados nesses últimos anos, mas também explicitaram que o movimento nesse sentido ainda é muito tímido.

Entende-se que seria importante que os eventos voltados para o público comum da Contabilidade deveriam abordar, ao menos em alguma de suas palestras, o tema ligado a auditoria, de forma a despertar um maior interesse sobre esta área. Isto seria relevante porque um evento específico para auditoria certamente não atrairia todo tipo de profissional contador.

Ainda sobre a atuação do CRC/SE em relação à oferta de cursos, extrai-se os trechos abaixo:

Anteriormente tínhamos muita dificuldade de cumprir essa pontuação. O Conselho Federal de Contabilidade editou a norma, mas, os Conselhos Regionais não ofereciam cursos com pontuação suficiente para atender à legislação. Nesta gestão que começou há dois anos, o CRC Sergipe vem oferecendo cursos com pontuação para a educação continuada. (Marcelo, casado, 60 anos, seis filhos)

Acho que o conselho está de parabéns de tanto curso para pontuação que tem ofertado. Antigamente, tinha que fazer cursos para conseguir a pontuação exigida em outros estados. Acho os cursos oferecidos pelo conselho muito bons e também acho muito importante o programa. O programa é necessário para qualificar os profissionais. (Edson, divorciado, 70 anos, quatro filhos)

A Educação Continuada é uma ferramenta essencial e que solidifica conhecimento ao profissional. A exigência de 40 pontos até que não é tão alta. Antigamente, o conselho só ofertava um máximo de 12 pontos. [...] agora tem ofertado no mínimo, para o modelo da Educação Continuada, de 78 pontos. [...] Sergipe foi o estado que mais cumpriu com a Educação Continuada no cenário nacional. Acho que o programa de Educação Continuada foi uma medida muito bem acertada! (Patrícia, casada, 55 anos, dois filhos)

Já o outro auditor (Edson) tem 48 anos de atuação e sempre superou a pontuação do programa do CFC, mesmo afirmando que nos últimos três anos sua renda caiu bastante, tendo até o cuidado de não “fechar as portas”. A institucionalização da Educação Continuada trouxe para a atividade auditorial novas exigências para o desempenho profissional, criando também competição/rivalidade entre os/as colegas, segundo Edson:

Aqui no escritório, temos reduzindo bem os gastos para nos manter. Não tem sido fácil. Sofremos licitação para entrar no mercado e as empresas colocam o valor mais baixo. Além que as empresas solicitam auditoria de outros estados. É lamentável! Fico arrasado quando nos cursos (para a pontuação do CFC) alguns colegas me dizem para eu sair porque estou velho. (Edson, divorciado, 70 anos, quatro filhos)

Observa-se que Conselho Federal e Conselhos Regionais de Contabilidade estão alinhados à abordagem de poder desenvolvida por Freidson, para o qual a autonomia técnica é o poder profissional mais decisivo. (FREIDSON, 1998, p. 25).

Essa cultura pode trazer alguns traços estruturadores, segundo entendimento de Cruz (2012), como o individualismo, a competição, a negação de si em prol dos objetivos institucionais, a centralização do Conselho Federal de Contabilidade. A obrigatoriedade do programa é uma forma de controle e de poder. Esse controle se dá, essencialmente pela determinação de quem pode ter acesso às informações privilegiadas e a partir delas atuar, pois,

como define Foucault (1979), o poder é uma relação de forças e como tal se constitui de ações sobre ações, como desviar, tornar fácil ou difícil, ampliar ou limitar. Dessa forma, esses profissionais vivenciam a vigilância direta e o controle burocrático do órgão representativo da classe contábil, com a finalidade de assegurar a efetiva relação de poder.

6.3 O QUE PENSAM OS/AS ENTREVISTADOS/AS SOBRE AS DESIGUALDADES DE GÊNERO

A questão do gênero encontra-se em pauta nos vários organismos internacionais financeiros e não financeiros. Essa subseção busca entender qual a opinião dos sujeitos sobre questões relacionadas à participação da mulher na vida pública e privada. Descobrir porque a mulher tende muitas vezes a se comportar como qualquer homem no campo profissional, como se ser bem sucedida fosse uma característica masculina. Adotando este comportamento, ela termina por omitir que cuida dos filhos, gerencia uma casa e ajuda no cuidado dos parentes, uma vez que falar disso poderia indicar que ela não tem a mesma disponibilidade para a vida pública que o sexo oposto. Em resumo, com as omissões, acredita que passa aos outros a ideia que pode ser tratada como os homens.

O estudo revelou um consenso da opinião dos homens e mulheres sobre a percepção de desigualdades de gênero em seus ambientes de trabalho. Tanto os depoimentos masculinos quanto os femininos concordaram, ao menos nas perguntas específicas, que não há diferenciação entre homens e mulheres no mercado contábil.

A partir da microanálise dos dados referentes ao questionamento sobre se **Percebe diferenças nas oportunidades de ascensão (vertical e/ou horizontal) entre homens e mulheres no seu trabalho e na carreira/por que não tem mulheres na auditoria**, 68% do total, composto por 05 mulheres e 08 homens, não percebe as diferenças, sendo apenas 32%, composto por 05 mulheres e 01 homem, que afirmaram o contrário, inclusive que já sofreram preconceitos. A análise das respostas também revelou as palavras (códigos) mais repetidas ao segundo questionamento: Falta de interesse; Autoritarismo; Família; Problemas para viajar.

Curiosamente, apesar da maioria dos/as pesquisados/as não perceberem diferenças relacionadas a gênero, eles/as apontam que alguns dos motivos para a não participação feminina na auditoria independente estão intimamente relacionadas a esta questão. Veja-se as percepções masculinas:

Nunca percebi diferenças por conta do gênero. Acho que é falta de interesse em buscar a qualificação, a certificação. Vejo muitas mulheres, colegas, que trabalham com auditoria, mas não querem fazer a prova. Acho até que na

nossa área (contabilidade) oportuniza mais para as mulheres. Talvez...que as atividades de casa podem pesar para elas. (Gustavo, casado, 48 anos, três filhos)

Aqui não tem muito mercado e, noto que, muitas vezes, a mulher se dedica mais a família ou alguma coisa paralela e, então, ela não consegue mergulhar na carreira. Por exemplo, quando vai fazer um serviço desse, sabe, de auditoria interna! Eu trabalho de domingo a domingo, às vezes, quando se tem prazo e precisa entregar. Uma mulher que é mãe de dois filhos, por exemplo, fica complicado. Ela ama mais os filhos que o trabalho. Não estou dizendo que o homem não ama seus filhos, mas...os comportamentos são diferentes. Eu enxergo assim, para a mulher a família é mais importante. Agora, em relação a prova, acho que é falta de interesse da mulher em fazer. As competências são as mesmas. Já presenciei, uma vez, do auditado ter preconceito em relação à mulher. Talvez, porque ele era mais velho, acho que tinha mais de 40 anos e tem uma visão mais machista. Ele não confiava nas informações dela e olhe que ela é uma pessoa conhecida, da Academia Sergipana e com bastante experiência. (Anderson, solteiro, 25 anos, sem filhos)

O gerente da empresa uma vez me disse que ter mulheres em uma empresa de auditoria seria um problema! Porque ela é cara! Suponhamos que tenho um cliente em um outro estado e preciso viajar. Pego vários assistentes homens e coloco no mesmo quarto, ficamos em apartamento triplo. Caso tenho mulher na equipe teria que pagar outro quarto e o cliente não quer pagar outra despesa. Estou sendo honesto. Outro problema de não ter tantas mulheres na auditoria chama-se família! É mais complicado para elas viajarem...ou tem namorado, marido ou filhos e não pode ir.

Quer ver outra coisa? Você treinar a mulher com tanto curso caro e depois ela ter que se afastar por conta da maternidade. (Davi, casado, 55 anos, dois filhos)

De uma forma geral, é mais difícil para os homens reconhecerem diferenças de gênero já que eles não vivenciam. Os estereótipos de gênero de que “ela ama mais os filhos que o trabalho” e “ela não consegue mergulhar na carreira” estão absorvidos nas mentalidades, às vezes inconscientemente, que o seu reconhecimento carece da vivência dos conflitos e uma consciência política sobre a questão. Segundo Kergoat, o discurso a respeito da “natureza feminina” era motivo para as justificativas das práticas empresariais de emprego das mulheres em determinadas atividades. Tomando estes discursos, a autora constatou que a mulher, histórica e culturalmente, leva suas habilidades adquiridas no espaço privado (doméstico) ao trabalho nas empresas e, tais habilidades, passam a se transformar em competência traduzida em índices elevados de produtividade (KERGOAT, 2003).

Contudo, de acordo com Kergoat (2003), a inserção da mulher no mercado de trabalho depende de como relações de gênero são estabelecidas. Quando se legitimam papéis, para mulheres e homens, considerando o gênero apenas no universo biológico, negando a existência dos papéis sociais, o trabalho se orienta por dois princípios: “o princípio de separação (existem

trabalhos de homens e mulheres) e o princípio de hierarquização (um trabalho de homem vale mais do que um trabalho de mulher)”. (KERGOAT, 2003, p. 56). No entanto, as formas da divisão sexual de trabalho que ocorrem não são estáticas, a percepção e a compreensão sobre o trabalho reprodutivo e produtivo agregam, ou não, concepções relativas a lugar e tempo.

A Conceição que é sócia e privilegia a contratação de mulheres tem observado essas diferenças no cotidiano.

Olha...sempre acaba tendo. Eu conheço muitos escritórios de contabilidade que preferem contratar homens. Por que eles preferem contratar homens? Por que as mulheres precisam se afastar mais...mulher tem filhos...tem muito disso. Tem alguns que preferem mulheres porque as mulheres são mais agradáveis. Mas, o que prevalecem é o contrário. Aqui na empresa as mulheres têm as mesmas oportunidades e na prática da auditoria também. É porque não aparece mulheres com interesse. (Conceição, casada, 40 anos, 1 filho)

O depoimento de Conceição mostra que ela consegue perceber essas diferenças. Parece que as representações sobre o trabalho contábil e as relações entre os sexos manifestam a existência dos estereótipos referentes ao masculino e ao feminino. Como diz Cruz (2005), esse preconceito é interiorizado e cultivado em seu espírito ao longo das gerações, como fruto condicionante da cultura patriarcal da qual a mulher não está imune. Além desses fatores, as próprias mulheres revelam uma racionalidade excludente e sua parcela individual de responsabilidade ao participarem, como cúmplices, na construção de sua própria subordinação/exclusão de certos tipos de trabalho e de qualificação.

Outro ponto que pode reforçar tais estereótipos são as relações ligadas aos grupos que ocupam os cargos de decisão. No recorte abaixo, tem-se o registro de um processo de reificação à feminilização de um momento particular pelo qual passou uma chefe. Com isso, a entrevistada fora convidada para atuar em um cargo mais elevado. Para tanto, o seu superior (diga-se de passagem, um homem) associou a função a uma característica relacionada ao “mundo masculino”, desacreditando da competência da mulher. Interessante como barreiras subjetivas podem emergir, alterando suas trajetórias de vida.

Eu mesma fui vítima de preconceitos no trabalho que eu fazia. E como você sabe, na auditoria não trabalhamos sozinhos. Apesar de todo respeito que tinham comigo, eu notava um pouco de conservadorismo. Sempre procurei ter estratégias para me manter no alto cargo e na auditoria: procurava me aproximar mais das pessoas, mostrando a importância da auditoria. Não encontrei preconceitos nos meus auditados, mas nos colegas de auditores sim. Acho que as mulheres têm as mesmas competências, as mesmas qualificações, mas não têm as mesmas oportunidades, infelizmente. Muitas delas são

castradas por raízes familiares, às vezes por causa de seus companheiros. Vejo as dificuldades de muitas. (Sandra, divorciada, 51 anos, dois filhos)

Eu noto, inclusive, e sei dos salários. Já vi salário de coordenadora sendo aproximadamente R\$ 3.500,00 e de coordenador, fazendo a mesma coisa, por R\$ 10.000,00. É uma discrepância incrível. Outra coisa, quando tem auditoria independente aqui, não sei se é coincidência, mas sempre vem homens. É raro ter mulher na equipe de auditoria. (Bruna, solteira, 25 anos, sem filhos)

Eu já senti. Uma vez surgiu uma oportunidade de ser diretora no trabalho e o chefe geral não deixou. Eu o questionei e ele me disse que era um serviço para viajar muito e que ficava complicado para uma mulher. Em relação à salários, não há diferenças. Agora noto que a mulher tem que mostrar mais competência e ter mais jogo de cintura. A gente escuta muito a expressão “Mulher-Maravilha”. Eu já escutei que estava indo rápido demais...mas, sempre foi assim para mostrar competência e trabalho. (Adriana, casada, 39 anos, 1 filho)

Eu acho que tem. Porque é assim...eu acho que até já é enraizado de criação: parece que a mulher foi criada para ser dona de casa e o homem foi criado não para isso. Veja algumas coisas erradas que nós como mães já fazemos isso. Eu até tento não reproduzir. Por exemplo, no dia que não tem secretária lá em casa, meu filho tem que lavar prato. Tento fazer isso para não existir essa distância, essa distinção, do que é ser mulher e do que é ser homem. Parece que também somos criadas para não falar. Nós somos meio reprimidas e essa repressão faz com que a gente não apareça. Agora mesmo lá no Fórum, a maioria das presidências de todas as entidades é composta por homens, entendeu? O que você faz quando está lá no meio dos homens? Você fica encabulada de falar. E aquele negócio, quem não fala não aparece. Não são as pessoas que vão me descobrir, sou eu quem tenho que fazer com que as pessoas me descubram. Parece que está no DNA e a gente vai crescendo e aprendendo isso. Quantas mulheres são grandes? Já ouvi alguns colegas dizendo “ela é tão boa, mas tem filhos pequenos”! (Luciana, casada, 47 anos, dois filhos)

Tem diminuído gradativamente, mas ainda noto algumas diferenças salariais nas hierarquias. E ainda tem empresários que quando a gente fala alguma coisa, a gente tem que convencer duas vezes mais. As diferenças são menores do que um tempo atrás, mas ainda existem. As diferenças estão mais nas hierarquias e nas lideranças dos escritórios. A ascensão vem para aquelas mulheres que batalham muito, que trabalham muito mais que os homens. A falta de mulher na auditoria deve ser porque tem que se aprofundar intelectualmente. A gente sabe que a prova do CNAI não é fácil. Como a mulher é multitarefa, às vezes, vai deixando de lado os estudos. (Patrícia, casada, 55 anos, dois filhos)

Nos depoimentos evidencia-se que a feminização da área da Contabilidade não se traduziu em iguais oportunidades de crescimento profissional nas sociedades para homens e mulheres. As mulheres contadoras não demonstram altas expectativas quanto à ascensão profissional. Aquelas que conseguem transpor o teto de vidro – mulheres ‘excepcionais’ *as líderes dos órgãos representativos da classe* – tendem a incorporar o modelo de comportamento

masculino. Lembrando Wajcman (1998), a incorporação do modelo masculino posicionaria a mulher como se estivesse fora do lugar e a construção da ideia de que a mulher é diferente do homem tem sido um dos mecanismos utilizados para manutenção do poder masculino nos locais de trabalho. Esta dominação se reproduz tanto no âmbito material quanto no simbólico. As relações sociais estão completamente impregnadas de identidade de gênero daquele que exerce o poder tanto nos espaços públicos quanto no privado.

Segundo Bourdieu,

A força da ordem masculina se evidencia no fato de que ela dispensa justificação: a visão androcêntrica impõe-se como neutra e não tem necessidade de se enunciar em discursos que visem a legitimá-la. A ordem social funciona como uma imensa máquina. (BOURDIEU, 2007, p. 18).

As assimetrias de gênero são constantemente produzidas e reproduzidas nas organizações por práticas culturais e simbólicas diuturnamente utilizadas e que se encarregam de manter as mulheres ‘no seu lugar’, perpetuando uma ordem dicotômica em que masculino e feminino são considerados opostos e que a eles são atribuídos diferentes comportamentos e formas de pensar.

Partindo da microanálise dos dados referentes aos questionamentos (**Percebe diferenças nas oportunidades de ascensão vertical e horizontal entre mulheres e homens na carreira/profissão? Percebe relações de poder/hierarquia entre mulheres e homens e entre mulheres no trabalho?**), foram selecionadas as respostas mais frequentes pelos/as depoentes: Autoritarismo; Homem tem mais poder; A mulher tem que provar mais competência; Ele é homem.

O mercado é aberto para os dois. Acho que os dois têm as mesmas oportunidades. A empresa tem uma visão diferente! A questão do autoritarismo. Talvez seja isso...É diferente da mulher. O autoritarismo tem mais relação com o homem. Acho que é uma habilidade masculina. (Carlos, solteiro, 40 anos, sem filhos)

No poder, eu noto! As pessoas ainda colocam uma confiança no homem. A mulher ainda tem que lutar muito para mostrar que tem a mesma capacidade. Às vezes, a gente se depara com muitos homens que não têm a mesma bagagem que você tem, mas todo mundo endeusa porque é um homem. Não sei porque o homem tem o poder de envolver mais...não sei. Noto isso no Fórum Empresarial. Só tem duas mulheres. (Simone, casada, 53 anos, 1 filho)

Em relação à coordenação, na empresa em que trabalho, é 50%. Agora, as gerências e direções 90% é de homens. A diferença é bem nítida. (Vanessa, casada, 28 anos, sem filho)

Eu passei por isso nesses dias, particularmente, no Fórum. Não sei se é porque sou mulher ou pelo momento que estamos vivendo. Vivem me cobrando. Na última reunião fui cobrada de um jeito que não sei o motivo. Teve até uma pessoa que chegou a me defender. Não deixa de ser porque eu sou mulher. Só sou eu, praticamente, de mulher. Veja que só tem homens como diretores. Eu sempre dou o meu máximo, o meu melhor. Acho que quando tem relação a poder, o valor do homem é maior. Isso é notório! Parece que o homem tem mais poder! Não sei de onde tiraram isso?! (risos). (Luciana, casada, 47 anos, dois filhos)

A gente ainda sente um pouco. A mulher tem que provar mais competência. A gente tem que provar 3 vezes mais, argumentar e evidenciar aquele fato para que seja aceita. O homem não precisa disso. A luta é mais árdua. Sei que nas faculdades a entrada de mulheres já é quase 60%, mas nas direções ainda é bem masculina. Não é fácil. A minha campanha não foi fácil e as reuniões não são fáceis. Às vezes, tenho dificuldades de algum conselheiro entender certas posições. Por isso, que a gente tem que batalhar muito mais do que se fosse um homem. Eu sempre procuro me impor! (Patrícia, casada, 55 anos, dois filhos)

A reprodução de uma ordem simbólica e hierárquica não passou despercebida nas entrevistas realizadas, tendo aparecido nos depoimentos das contadoras, com destaque para a pressão e cobrança para a mulher mostrar competência, aspecto que questiona a cultura do trabalho e as políticas organizacionais. Por exemplo, seria importante valorizar a ‘cultura da responsabilização’, uma igualdade substancial dentro e fora do trabalho.

O poder referido, nesta tese tem uma perspectiva do materialismo histórico-dialético, é em poder de classe, poder exercido no âmago das relações sociais entre grupos que dominam e grupos que são dominados. Esse poder, ao longo da história, vem sendo acrescido de outros significados, como sendo exercido em variados níveis e em diferentes pontos da rede social, constituindo micropoderes, integrados ou não ao Estado. Na perspectiva de Foucault (2015, p.14), o poder é “[...] uma rede de dispositivos ou mecanismos a que nada ou ninguém escapa[...]”; é efetivado através do controle do corpo com vistas à obtenção da integração de pessoas “dóceis” e “úteis” a um determinado propósito.

Através dos questionados/as sobre **as dificuldades enfrentadas e as estratégias para conciliar carreira profissional com as responsabilidades familiares**, foram selecionados os códigos/palavras mais utilizadas pelos/as depoentes, em ordem crescente de frequência: Deixo com a babá, com a avó; Estrutura financeira; Flexibilidade no trabalho.

Como já era esperado, os homens ouvidos foram enfáticos em negar que haja qualquer forma de discriminação em relação a sexo e condição familiar no trabalho contábil. Entretanto, com uma perspectiva diversa, todas as mulheres reconheceram a existência dessa desigualdade

de tratamento e relacionaram-na ao marcador sexo. Os homens afirmaram que não veem barreiras para as mulheres, mas concordaram que elas assumem predominantemente as tarefas domésticas, o que seria um diferenciador para a carreira. Eles assumiram a naturalização das diferenças, ao contarem que a participação feminina (das companheiras) para progredirem em suas carreiras foi um aspecto fundamental, sem entrever que este fato está intrigado na questão de gênero. O Marcos foi bem taxativo quando afirmou: “[...] é bem difícil conciliar para quem trabalha com auditoria”. Em outro caso, enxerga-se a percepção masculina da função ‘nata’ feminina de “quando casa tem que cuidar do marido”, uma reprodução social das habilidades tácitas do cuidar em relação à mulher, como é notável nas falas abaixo:

Uma das barreiras é a falta de tempo para a qualificação. Há falta de interesse porque é uma área que precisa se dedicar mais...estudar mais. Como a mulher tem aquele lado que quando casa tem que cuidar do marido. Você tem que cuidar da casa, do marido e depois dos filhos. Na verdade, não é nem por querer, mas por desviar o foco. E aí acaba deixando para depois...alguma coisa desse tipo assim. (Gustavo, casado, 48 anos, três filhos)

É bem complicado conciliar para quem trabalha com auditoria. Tenho dois empregos! A minha mulher que acompanha a educação do filho. Ela trabalha na minha empresa e ela só trabalha um horário, o horário da escola do menino. (Marcos, casado, 36 anos, 1 filho)

Nunca tive problemas para conciliar. [...] eu me divorciei porque ela se dedicou demais ao trabalho e esqueceu do marido. Ela abandonou os filhos, o marido e todo mundo da família pelo trabalho. Ela dizia que primeiro era o trabalho e depois o “resto”. (Edson, divorciado, 70 anos, quatro filhos)

Por outro lado, entre as representações das mulheres, percebe-se que já houve um grande avanço, mas que ainda há muito espaço ainda a ser conquistado. Todas as que são casadas e com filhos deixaram a prole com outras pessoas para conquistarem seus espaços. Reconhecem que a conciliação de trabalho e família não é fácil.

Nesta vertente, a alteração da estrutura familiar e o desempenho de inúmeros papéis na sociedade acabam, por sua vez, desencadeando no conflito relativo aos domínios trabalho e família principalmente em decorrência da falta de tempo atribuída às tarefas familiares e do trabalho. Advém, então, a necessidade de equilibrar estas atividades entre esses domínios a fim de amenizar o conflito.

As estratégias utilizadas para conciliar o trabalho reprodutivo na esfera privada da família e do trabalho produtivo remunerado na esfera pública, são declarados nos seguintes depoimentos:

Eu tento conciliar minha vida de casa e de trabalho. É bem complicado, mas consigo! Deixo tudo pronto para a semana e deixo meu filho na casa de minha mãe. Lá em casa o orçamento doméstico é meio a meio. Às vezes, chego no trabalho tão cansada que tenho vontade de dormir em cima da papelada. Acho que as mulheres não têm as mesmas oportunidades que os homens por causa da maternidade. (Conceição, casada, 40 anos, 1 filho)

Eu sempre soube conciliar. Como disse, as pessoas que têm que se adaptarem ao meu trabalho. Sempre foi assim! As facilidades também eram muito grandes. Eu tinha pessoas que olhavam os meus filhos e morava muito próxima do meu trabalho. Tinha flexibilidade para sair e amamentar. Eu deixei alguns trabalhos porque meus filhos estavam crescendo (ficando adolescentes) e precisavam de maior atenção. Uma das minhas estratégias foi de conciliar com o meu marido a divisão dos trabalhos. Como meu marido tinha uma maior flexibilização no trabalho, ele se organizava em relação à minha. Só aconteceu que com o excesso de trabalho terminei me separando. Terminou afetando. Meu marido queria uma mulher que eu não gostaria de ser. Eu cresci demais profissionalmente. Sempre quis ser uma “mulher-maravilha”! Foi difícil, mas não dava mais para mim. Eu dei uma pausa para os filhos, mas depois voltei com tudo e meu marido sentiu esse choque. Não me arrependo de nada! Tenho muitos planos! Faria tudo de novo! (Sandra, divorciada, 51 anos, dois filhos)

Agora que sou mãe vou desacelerar. Não faço mais questão de direção e de cargo. Meu filho ainda é pequeno. Quero trabalho para fazer em casa. Eu ainda estou de licença, ainda não pensei como vai ser. Eu terceirizo tudo. Sempre deixei na mão de outra pessoa. Nem dizia o que ia comer e a minha secretária é que fazia tudo. Agora, comecei a olhar mais as coisas de casa por causa do meu filho. Eu tenho a secretária e meu marido ajuda. Acho que quando se tem uma boa estrutura e força de vontade, você consegue tudo. Não acho que sejam barreiras, mas sim, dificuldades. A mulher consegue, mas é mais difícil. Acho que é um problema cultural. Tem muito machismo. Sinto que, por exemplo, em sala de aula o professor é mais respeitado. A mulher para ser respeitada tem que ser mais “dura”. Eu não posso facilitar. O homem por natureza já tem o respeito. (Adriana, casada, 39 anos, 1 filho)

Casei aos 22 anos e sempre fui muito dinâmica. Fui preparada para trabalhar. Meu marido sempre foi muito tranquilo em relação a isso. Ele sempre me incentivou! Também não tive obstáculos quando as filhas nasceram. Como disse, venho de uma família com estrutura e usei muito dessa estrutura. Como Aracaju não é uma cidade grande, eu conseguia sair de casa com babá para lá e para cá. Consegui driblar. Quando elas eram pequenas, eu não estudava. Voltei a fazer faculdade quando as filhas já estavam grandes. Eu sempre fui determinada para o que eu queria ser e meu marido sempre me apoiou. Tudo sempre foi muito bem compartilhado. Ele cuidou muito bem das minhas filhas. Ainda cuida das nossas filhas! (risos). Quando eu voltei a fazer a faculdade, minhas filhas estavam na pré-adolescência e é um momento importante e foi quando meu marido entrou na jogada. Eu tinha aula todas as noites e trabalhava durante o dia todo. Ele se fez muito presente na vida das meninas. Ele quem as levava para a escola, para os trabalhos da escola, em festinhas e eu na faculdade e aos fins de semana estudando para dar conta da faculdade. Eu não admitia não ser uma das melhores da sala. (Patrícia, casada, 55 anos, dois filhos)

Observa-se que a estrutura em casa, declaradas por algumas entrevistadas, se refere à contratação de funcionários, como empregada doméstica, motorista, babá, etc, que facilita a vida da mulher contadora. Uma boa estrutura, sólida, e de confiança nas atividades domésticas se mostram como estratégias para o direcionamento dos esforços para a vida profissional. A profissão se posicionou, nesta tese, como o principal aspecto em suas vidas e é o principal motivo das mulheres terem tido poucos filhos, outro tipo de estratégia. Muitas vezes, terminam abdicando aspectos pessoais para seguirem suas trajetórias profissionais. Trata-se de um fato importante, na medida em que ratifica que a através do salário a mulher trabalhadora consegue realizar seus projetos profissionais através da externalização do trabalho doméstico. Ratifica-se o pensamento de Hirata e Kergoat (1994), que para as contadoras a externalização do trabalho doméstico funciona como um fator que favorece o apaziguamento das tensões nos casais, permitindo maior flexibilidade das mulheres para o envolvimento com seu trabalho profissional.

Adriana comenta que está repensando o momento que está vivendo atualmente e cogita trabalhar menos tempo, a fim de poder se dedicar aos interesses pessoais, como desenvolver o papel de mãe. A entrevistada comenta sobre a necessidade de “desacelerar” o ritmo associado ao trabalho para que consiga satisfazer esses desejos.

A Patrícia cursou o ensino superior com duas filhas pequenas, sendo fundamental o apoio do cônjuge. Ela reconhece que sem este apoio talvez não conseguisse seguir com seus anseios e histórico de êxito. O marido sempre a acompanhou em sua trajetória, o que deveria ser visto como normal, já que, em geral, as mulheres seguem os maridos quando estes são transferidos de um lugar para o outro, atuando na mesma organização ou instituição, ou quando resolvem mudar em busca de um trabalho ou melhoria de vida. Infelizmente não vemos muitos casos com os papéis invertidos entre homens e mulheres.

Assim, feita a análise da situação mais conveniente para a família, deveria ceder qualquer um dos cônjuges e não “penalizar” quase sempre as mulheres, como é comum. Essa situação, portanto, parece funcionar diferentemente para homens e mulheres. Isso porque, em geral, os homens conseguem vivenciar experiências, ou pelo menos o dizem, longe da família com mais êxito que as mulheres, já que o sentimento de culpa – tão presente nas mulheres – parece ter um peso menor para eles.

As construções sociais são tão internalizadas e naturalizadas que, mesmo quando a situação está sob controle, como o trato de o pai dar assistência à filha, a culpa feminina ocorre

por não estar perto, pois é imposto como “funções das mulheres, das mães”, fazendo-a sofrer. Então seguem presentes os estereótipos classificativos e quase sempre depreciativos.

Em face da reiterada incompatibilidade entre as demandas familiares e as profissionais, a delegação das atividades domésticas aparece nas entrevistas como o principal recurso utilizado pelas contadoras para viabilizar essa conciliação. As mulheres delegam as atividades domésticas, não as dividem, como deveria ser, pois continuam responsáveis pela sua supervisão. Como visto, a feminização da contabilidade e o ingresso maciço de contadoras nas organizações não alteraram a divisão sexual do trabalho: elas continuam sendo as responsáveis pela maior parte do trabalho realizado no âmbito doméstico, sobretudo o cuidado com a prole. Maria Fernanda Diogo e Maria Chalfin Coutinho (2006) distinguem duas formas de constituição da diferença: a diferença como dominação e a diferença enquanto direito. A diferença é usada para a dominação quando reproduz desigualdades, o que deve ser rechaçado. Ela deve ser usada como direito: reconhecida enquanto o pluralismo intrínseco às sociedades democráticas.

Contar com o apoio do/a parceiro/a é, para todos/as profissionais, um importante passo na direção do sucesso, evidenciado nesta pesquisa como uma prática mais comum entre os homens, cujas esposas foram socializadas para lhes proporcionar toda a estrutura de que necessitam para desempenhar seu papel de provedor. Essas mudanças são cristalizadas em postura de incentivo e valorização de suas companheiras, o que mostra que o apoio familiar é fundamental. Pais, maridos e filhos, na medida em que se constituem a rede social mais próxima e significativa, devem atuar como parceiros e aliados no processo de crescimento e valorização das mulheres.

Contudo, as mulheres não têm tido a mesma sorte, pelo menos boa parte delas, sendo-lhes cobrado que desempenhem seus múltiplos papéis eficientemente, muitas vezes sem o apoio do companheiro, e até mesmo sofrendo uma certa dose de reprovações, sabotagem, separações e sofrimentos psíquicos. Reconhecer que teve o fundamental apoio de outras mulheres (empregadas domésticas, diaristas entre outras) seria importante, mas até isto em muitos casos não ocorre, pois diversas profissionais do sexo feminino, ao ascenderem, incorporam o discurso da meritocracia, esquecendo completamente as dificuldades encontradas em sua trajetória, pelo fato de ser mulher.

Em síntese, a trajetória profissional das entrevistadas para este trabalho foi marcada por diversas dificuldades atreladas ao pioneirismo no mercado de trabalho e, principalmente, à ascensão às posições de direção. O início precoce no trabalho, os desafios relacionados à

discriminação pelo fato de ser mulher, tanto velada como desvelada, a necessidade de se masculinizar, a abdicação e o sacrifício empreendidos em prol da carreira foram os principais aspectos associados à trajetória profissional da mulher contadora, desta pesquisa.

Ainda, infelizmente, as contadoras se veem diante de inúmeros papéis a serem desempenhados diferentemente dos homens. A busca pela perfeição a cada atividade ou papel desempenhado foi um dos aspectos citados tanto por Sandra quanto por outras mulheres, quando se referem a “mulher-maravilha”.

6.4 PERSPECTIVAS PROFISSIONAIS E PESSOAIS

Quando questionados/as sobre **os planos pessoais e profissionais**, as respostas mais utilizadas pelos/as depoentes foram: Estudar mais; Ter mais clientes; Aprender inglês; Não quero parar tão cedo. À exceção de Davi, que quer desacelerar e cuidar de sua saúde, os/as demais responderam que querem expandir sua atuação profissional. Do total, 31% pensa em se inserir na vida acadêmica, através do mestrado e doutorado.

A maior parte dos sujeitos da pesquisa sente que já está estabilizado financeiramente, no entanto, têm o interesse na continuidade de suas atividades, isto é, na manutenção do trabalho. Almejam ainda o aprimoramento de competências pessoais, como, por exemplo, as relações humanas; terem aprendizado de conhecimentos específicos, como um novo idioma ou outra disciplina, entre outros.

Quanto às mulheres, 70% delas querem fazer o exame do CNAI. Açam que é um grande desafio em suas vidas. “Vou focar mais as áreas de Perícia e de Auditoria. Depois da nossa conversa, me interessei em fazer o CNAI e vou fazer. Vai ser um desafio! Não penso em parar tão cedo”, vaticinou Patrícia.

Todas elas têm interesse em continuar e/ou fazer parte dos órgãos representativos de classe, como uma forma de saber e conhecer mais sobre sua profissão e de ampliar a rede de contatos. “[...] quero fazer parte do CRC/SE! Você precisa montar uma estratégia para interagir com pessoas que possam lhe dar um retorno e, é claro, que você possa contribuir com elas também” (Sandra, divorciada, 51 anos, dois filhos).

Uma análise significativa, relacionada às mulheres, para conhecer aspectos relacionados às suas perspectivas dá-se através das representações sobre um certo empoderamento. Nas declarações a seguir, constata-se como se produzem estes recursos. Destaque para a interessante fala de Sandra, divorciada, 51 anos, dois filhos quando afirma que não precisa mais

do marido para crescer. Ela confessa que via no ex-marido uma dificuldade de progressão na carreira.

Quero estudar muito ainda. Para mim não existe limite. Não me lamento de nada. Odeio lamentações. Antes eu me limitava a ter que fazer um trabalho lá fora. Ficava preocupada com o marido de ter que pedir uma transferência, agora não preciso mais disso. Hoje eu posso ir a qualquer lugar. Quero crescer mais. Não encontro mais dificuldades em minha vida, a não ser de mim mesma...um problema de saúde, por exemplo. (Sandra, divorciada, 51 anos, dois filhos)

Eu quero entrar no mercado da educação. Quero estudar, fazer mestrado, doutorado e ser uma cientista contábil. Quero ser bem-sucedida. Quero ensinar. (Bruna, solteira, 25 anos, sem filhos)

Eu quero continuar trabalhando na minha empresa e na Academia Sergipana. Não penso em parar, enquanto eu tiver saúde. Quero continuar trabalhando pela classe. Quero escrever meu livro. Minha biografia. Quero ter saúde para realizar mais. (Débora, casada, 62 anos, dois filhos)

[...] passar um mês fora aprendendo em inglês. [...] ter mais clientes e fazer um trabalho diferenciado para ele, como gestão. (Luciana, casada, 47 anos, dois filhos)

Vou focar mais as áreas de Perícia e de Auditoria. Depois da nossa conversa, me interessei em fazer o CNAI e vou fazer. Vai ser um desafio! Não penso em parar tão cedo. (Patrícia, casada, 55 anos, dois filhos)

Os auditores mais experientes afirmam que não pensam em parar tão cedo.

Estava até hoje pensando nisso! (risos). Tenho 48 anos e quero chegar aos 50 com minha independência financeira, melhor dizendo, trabalhar menos e ter uma qualidade de vida melhor. Cuidar da minha saúde, reduzir minha carga de trabalho, aumentar a minha renda e ter mais tempo para mim e para a minha família. (Gustavo, casado, 48 anos, três filhos)

Profissionalmente me manter atualizado, pois em nossa profissão de auditor quanto mais tempo na atividade profissional, mais requisitado você é, principalmente para elaborar Parecer. No aspecto pessoal, ter mais tempo para a família. Quero voltar a fazer inglês. Quero voltar a escrever a minha biografia. Amo o que faço e ainda quero trabalhar (já estou com 60 anos). Parar? Não sei...quando? Daqui a uns 15 anos. Quem sabe? (risos). Quero cuidar da minha saúde. Hoje já corri 5km. Amanhã vou para a musculação. (Marcelo, casado, 60 anos, seis filhos)

Continuar trabalhando. Venho todos os dias para o escritório. Chego às 7h da manhã e saio quase às 19h. (Edson, divorciado, 70 anos, quatro filhos)

Em relação às identidades femininas das pesquisadas, diferentemente do que era dito nas décadas de 1960 e 1970, em que a sociedade cultivava a visão de que o único papel possível para uma mulher seria o tradicional: estar cercada de filhos, de um bom marido, repleta de

afazeres domésticos e tendo o cuidado com uma boa aparência, elas não acataram essa visão, até porque o contexto histórico é outro. No entanto, para conseguir ascender na profissão existem barreiras que impedem tal progresso. Os depoimentos retratam que no cotidiano, as elas não se colocam na condição de vítimas, em sua singularidade elas enfrentam, resistem e buscam saídas para seus dilemas/conflitos. Elas voltam a pensar na carreira profissional depois que os filhos crescem, em razão da fase produtiva a mulher dividia o tempo com o projeto familiar, agora, com os filhos crescidos ela retoma como prioridade o projeto profissional. Essa visão da mulher “do lar” é herança de uma construção histórica que esteve durante muito tempo inscrita na subjetividade feminina como sua única alternativa. As mulheres dessa pesquisa planejaram ter uma vida diferente: estudar, falar outros idiomas e trabalhar. Percebe-se que elas não se deixaram influenciar pela formação materna na construção de sua identidade, uma vez que suas mães não têm formação superior (90% do universo pesquisado). No entanto, ainda carregam o estigma de que os cargos de poder, de prestígio e de *status* devem ser direcionados aos homens.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A crescente participação da mulher no mercado de trabalho tem sido um dos acontecimentos relevantes na sociedade brasileira, à medida que aquela abandona a posição singular de simples cuidadora do lar para também incorporar a função de provedora do mesmo. Com esse movimento, as escolhas profissionais femininas diversificaram-se, fazendo com que fosse ampliado e consolidado o interesse por carreiras tradicionais e prestigiadas que antes eram tidas como tipicamente masculinas, ocasionando, em muitos casos, o fenômeno da feminização das carreiras e profissões. Em decorrência deste fato, a mulher assumiu mais espaço na vida produtiva, abandonando o papel único e exclusivo de dona de casa para incrementar o papel principal, ou no mínimo participativo, na renda familiar.

Essa situação não foi muito diferente na área da Contabilidade, constatando-se uma significativa participação da mulher. Se em 2006 a participação das mulheres na profissão era de 39%, atualmente tem sido de 46% do universo de profissionais registrados/as e ativos/as no Conselho Federal de Contabilidade. A tendência é que este percentual continue aumentando, uma vez que o mundo feminino já corresponde a 60% do ingresso nos cursos de Ciências Contábeis. No entanto, tratando-se da Auditoria Independente, uma especialização da profissão contábil que demanda uma qualificação diferenciada, a participação da mulher corresponde a somente 20% no Brasil, caindo a zero se levarmos em conta apenas o Estado de Sergipe, ou seja, sem qualquer representatividade. Esses dados sinalizam que a inserção feminina não tem ocorrido nesse nicho de especialidade contábil, ainda com forte domínio masculino.

Partindo dessa inquietação, buscou-se na abordagem do trabalho e gênero no campo da contabilidade uma via para identificar a dimensão da feminização das carreiras sem, no entanto, desconsiderar o seu processo histórico ou o ritmo com que as mudanças ocorreram recentemente nas mais diversas profissões. A feminilização, conhecida como a feminização numérica, ou seja, o levantamento estatístico da participação feminina em determinada área, aponta apenas uma menor exclusão de um sexo em relação ao outro, sem que sinalize caminhar em direção a uma igualdade ampla, como em relação a salários, oportunidade de trabalho e tratamento, postos de prestígios e outros, enfim, uma igualdade plena em que não haja qualquer diferenciação entre os sexos. No entanto, não se pode deixar de enxergar as inegáveis conquistas das mulheres no mundo do trabalho e das profissões nos últimos 40 anos.

Seguindo essa linha de raciocínio, esta pesquisa analisou as relações sociais de gênero no âmbito da contabilidade, mais precisamente no segmento específico da Auditoria Independente, refletindo tanto sobre os avanços no sentido da superação das desigualdades,

quanto sobre a continuidade de padrões tradicionais de comportamento (estereótipos) de homens e mulheres. Para tanto, o estudo buscou uma compreensão dos princípios, valores, discursos, representações sociais e profissionais obtidos através de entrevistas dos sujeitos da pesquisa, fazendo o confronto com os conceitos teóricos de gênero, trabalho, sociologia dos grupos profissionais e da educação. Assim, explicitou-se a descrição do contexto do trabalho da contabilidade e da Auditoria Independente em Sergipe; relacionou-se as trajetórias profissionais/públicas com as pessoais/domésticas das mulheres; além da fundamentação com base nas categorias de gênero, trabalho, qualificação e contabilidade.

Nesse sentido, e inserida no contexto da feminização do mercado de trabalho da contabilidade, esta tese teve como objetivo principal analisar, sob a perspectiva de gênero, a inserção, ascensão e permanência no trabalho de contadoras e de auditores independentes no Estado de Sergipe e como eles/as atribuem sentidos e significados ao trabalho, processos de formação e à qualificação. Considerando a multidimensionalidade e subjetividade do tema, o trabalho tece algumas considerações finais sem, no entanto, ter a pretensão de esgotar o assunto.

Partindo da principal questão de pesquisa: como as relações sociais de gênero afetam a inserção e permanência de contadoras e auditores na Auditoria Independente em Sergipe? a pesquisa foi definida e realizada através de entrevistas semiestruturadas com 10 mulheres contadoras e 09 homens auditores independentes no período compreendido entre setembro/2016 a maio/2017.

A questão permitiu estabelecer o objetivo geral e os específicos para uma reflexão e discussão acerca das trajetórias, estratégias e percepções dessas mulheres contadoras e fornecer um panorama revelador da própria construção social do seu papel dentro da sociedade. Para isso, foi necessário adentrar também no mundo dos homens que compõem o universo de auditores do Estado de Sergipe, a fim de conhecer como enfrentaram os desafios para se inserir na carreira e como enfrentam os obstáculos para permanecer e assim conseguir uma maior valorização no mercado de trabalho, propiciando também projeção às suas aspirações de vida, especialmente uma maior qualificação profissional.

A análise dos resultados do campo empírico, obtida pelo uso da metodologia da Análise de Conteúdo, não deixou de envolver as trajetórias e a diversidade de experiências de socialização dos/as entrevistados/as, o que permitiu compreender a necessidade de identificar quais recursos precisaram ser utilizados para se conseguir o crescimento na Contabilidade, de sorte a ocupar determinadas funções de poder e representatividade da classe profissional estudada. Com isso, a tese respondeu todos os objetivos, geral e específicos, baseando-se nas

categorias e nos/as autores/as pesquisados/as que foram esmiuçadamente apresentados/as nas seções III, IV e V.

Inicialmente, foi explorada a literatura a respeito das relações sociais no mercado e na organização do trabalho, levando em consideração a condição da mulher e refletindo sobre as exigências (habilidades e competências) para a sua inserção, sempre sob o foco da perspectiva de gênero como categoria socialmente produzida que permeia as diversas instâncias da sociedade presentes numa extensa rede de micropoderes. Ainda nessa seção também se discutiu questões teóricas, considerando que a identidade de gênero se constitui ao longo de toda a vida e em todas as áreas em que transita uma pessoa. Ademais, o jogo do poder implícito nas relações entre gêneros concretiza-se no âmbito laboral pela produção e reprodução da relação de dominação e subordinação. Nesse contexto, no espaço e tempo desta pesquisa, evidenciou-se que a subordinação feminina e a divisão sexual do trabalho não podem ser analisadas separadamente. Assim, a partir desta visão a respeito das relações de gênero na contabilidade, foi possível contextualizar o trabalho e justificar a importância e atualidade do tema.

Em seguida, abordou-se o tópico do histórico da profissão contábil e da Auditoria Independente com a finalidade de compreender a comunidade homogênea desses grupos cujos membros partilham identidades, valores, elaboração de regras e interesses, centrando-se nos mecanismos que asseguraram a coesão nas diversas profissões. Discutiu-se, ainda, a legitimidade da profissão e como o saber passa a ser controlado na vertente da Sociologia dos Grupos Profissionais, pensando os trajetos insertos em questões objetivas (formação, conhecimento e expertise) e subjetivas (rede de relações e experiências pessoais e profissionais), considerando as disputas internas que há dentro do espaço profissional.

Depois, em um terceiro momento (seção V), considerou-se os dados quantitativos do IBGE, PEA, MEC, OIT, com o intuito de justificar a influência das relações de gênero no mercado de trabalho na contabilidade e na Auditoria Independente. Os dados, sem margem para dúvidas, comprovam a existência dos obstáculos enfrentados pela mulher no trabalho, decorrentes da própria condição feminina, mostrando que apesar de ter havido um crescimento significativo na entrada de mulheres no mercado de trabalho brasileiro, ainda é inferior à participação do sexo masculino. Mais, demonstrou que a mulher encontra-se em desvantagem em vários aspectos: rendimentos mais baixos, jornadas de trabalho maiores e tendo que comprovar maior competência e eficiência, mesmo tendo, muitas vezes, um maior grau de escolaridade. Ou seja, ainda que o nível de escolaridade seja maior e favorável às mulheres, isto não garante a elas igualdade de gênero no mercado de trabalho.

Na análise dos dados, em relação ao contexto das mulheres na sociedade, as habilidades tidas como femininas foram e são usadas para coagir e atingir os objetivos determinados do sistema de dominação exploração. E aqui, tem-se um viés de análise mais complexo, pois a liberação da inserção feminina em postos anteriormente direcionados para os homens levanta questões para além da igualdade de oportunidades. Apontando, neste momento histórico, a demanda sobre as diferenças entre homens e mulheres, pois a complexidade de conciliar profissão e responsabilidades familiares torna-se visível. Na visão dos/as entrevistados/as, as mulheres ainda são as principais responsáveis pelo lar e pelos filhos. Nos depoimentos dos homens, não aparece a relação com a casa ou com responsabilidades fora do ambiente de trabalho, mesmo que frequentemente mencionem a relação com seus filhos e procurem se mostrar como pais presentes junto a eles. Ou seja, os entrevistados transpareceram que o seu papel doméstico é secundário quando o assunto é o trabalho.

Não foram usadas pelos homens, em nenhum momento, palavras para descrever as mulheres que seriam associadas à representação de poder e liderança. Nota-se, também, que as frases que aparecem nas falas de alguns entrevistados, a exemplo de: “ela ama mais os filhos que o trabalho”, “mais agradável” e “autoritarismo é habilidade masculina”, passam a ideia de “esforço”, pois afirmaram que as mulheres precisam se esforçar mais que os homens para alcançarem os mesmos resultados.

A divisão sexual do trabalho, na qual a mulher é a responsável pelas atividades domésticas, faz com que ela não possa ter o perfil de auditora independente: aquela que pode viajar a qualquer momento, fazer horas extras e estar sempre disponível para a empresa, o que denota uma masculinização da carreira de auditor. Adicionalmente a essa análise, e condizente com os estudos de Bourdieu, a pesquisa esclareceu que elas precisariam lutar para ter acesso ao poder e assim manter a atenção em relação aos homens. Essa observação encontra ressonância nas falas das entrevistadas: “precisa ser mulher-maravilha”, “procuro me impor”.

No que se refere à caracterização do perfil dos/as contadores/as e auditores independentes quanto ao nível de escolarização, idade, estado civil; número de filhos/as e tempo de serviço, eles/as são proporcionais: todos/as possuem especialização, na maior parte em auditoria; faixa etária acima de 50 anos; praticamente 70% são casados/as; 80% têm filhos/as; e, por fim, o tempo de serviço é proporcional para ambos, sendo a maioria acima de 20 anos, considerando a faixa etária e o ano de conclusão do curso em Ciências Contábeis. Quanto à escolarização inicial e atual, percebe-se que também são proporcionais.

Tratando-se da atuação no mercado contábil, entre as mulheres pesquisadas, 80% prestam consultoria, assessoria e assinam as demonstrações contábeis, sendo que metade delas também fazem auditoria externa sem o registro do CNAI. Do total, 20% assinam as demonstrações e trabalham com auditoria interna. Quanto aos homens, além de terem a mesma atuação das mulheres, eles fazem Auditoria Independente com devido registro no CNAI.

Em relação à carga horária semanal de trabalho, nota-se que as mulheres laboram entre 41 e 44 horas, enquanto que apenas 40% dos homens chegam a este patamar. A conclusão extraída deste dado é que as mulheres, por não serem auditoras independentes, cuja remuneração é reconhecidamente maior, terminam que precisam de mais horas de labor para conseguirem perceber remuneração equivalente ao do auditor independente. Decerto que o mesmo deva ocorrer com os contadores que não são auditores, não insertos no escopo da pesquisa, mas dos relatos é também possível extrair que mesmo exercendo a mesma atividade, não é incomum o homem ser melhor remunerado. Ademais, é importante ressaltar que além desta carga de trabalho feminina, deve-se acrescentar a jornada doméstica que, como se sabe, é infreqüentemente superior ao do homem, fruto da condição cultural já amplamente discutida neste estudo.

Sobre a valorização de novas competências acerca da formação inicial e formação continuada, percebeu-se nos discursos de contadores/as e de auditores independentes que os sentidos atribuídos a esses processos são consequências de múltiplos fatores subjetivos e objetivos, dependente do interesse profissional de cada um/a. Eles/as informaram que há a necessidade de uma formação que amplie as possibilidades de conhecimento diante da realidade do mercado contábil, concluindo que a graduação tem formado trabalhadores/as com capacidades rígidas voltadas para a técnica da profissão, sem estender até uma visão mais abrangente exigida para se galgar aos postos mais elevados da profissão, como a auditoria independente.

Nas competências e habilidades que são desenvolvidas no curso de Ciências Contábeis ainda predominam as subjetividades ajustadas ao caráter rotineiro e repetitivo das atividades de trabalho da Contabilidade, fruto, talvez, de sua origem em curso técnico profissionalizante. Os/as pesquisados/as relataram que o sobredito curso não tem preparado o/a discente para uma formação mais ampla, para além do discurso oficial, a fim ressignificar os saberes dos atores que lidam com o processo de construção do conhecimento mais crítico.

Vale salientar que, na percepção dos/as profissionais interrogados/as quanto à significativa demanda pelo conjunto das competências exigidas para atuar na Auditoria

Independente, há concordância no que se refere a maior ênfase nas competências relacionadas ao um trabalho de maior complexidade, incluindo o domínio de um segundo idioma; de haver multidisciplinaridade; estímulo à perspicácia; maximização da eficiência; e, por fim, aprofundamento das ferramentas de informática.

Questionados se enxergavam diferenças/desvantagens entre os sexos no processo de qualificação, os sujeitos da pesquisa sinalizaram que não há diferenciações de gênero na graduação e no acesso ao mercado contábil. No entanto, em que pese a percepção dos entrevistados/as, do estudo foi possível concluir que esta visão não pode ser de todo aplicada à Auditoria Independente, ocorrendo inclusive uma situação inversa, pois, já que é uma área que exige uma formação mais elevada, demanda mais disponibilidade de tempo para os/as profissionais, transformando-se em mais um obstáculo para as mulheres que suportam, repetindo, uma jornada dupla trabalho-casa. E isso sem levar em conta o fato de mais tempo disponível para viagens, ante o fato do mercado de auditoria independente ser exíguo em nosso Estado.

Quanto às trajetórias pessoais e profissionais que influenciaram para a escolha de uma carreira de poder e prestígio, destaca-se que o fator determinante na escolha da contabilidade para 75% dos entrevistados/as foi a necessidade financeira e baixa escolaridade dos pais. Cobrados desde cedo a colaborar com as despesas familiares, optaram por uma área que consideraram ter um retorno financeiro rápido e imediato, que ocorreu entre os 14 e 17 anos. Foi possível perceber que suas escolhas se relacionam diretamente com suas trajetórias de vida, sendo as influências familiares e os atributos da contabilidade, como retorno financeiro, autonomia e flexibilidade de horário, fatores determinantes para a ocorrência das mesmas. No entanto, como “nem tudo são flores”, todos os sujeitos do estudo demonstraram sentimentos de desvalorização por parte da sociedade em relação ao trabalho contábil, onde não é dada a devida importância ao profissional, bem como a incômoda dependência de suas atividades em relação às determinações dos órgãos estatais de fiscalização tributária – FISCO.

A maior parte da amostra iniciou a vida profissional como auxiliar de área contábil, office-boy, recepcionista e alguns/as, ainda, como estagiários/as, evidenciando, primeiro, a latente necessidade de exercer uma atividade que os inserissem no mercado de trabalho e lhes dessem experiências para tal, e, segundo, mas sem menos importância, que a categoria trabalho para os analisados/a sempre possuiu uma importância significativa, por que não dizer, central em suas vidas. Acrescenta-se que os sentidos atribuídos ao trabalho para eles/as resultaram em significados homogêneos.

Especificamente para aqueles que já estão na carreira de auditoria independentes, foram influenciados pelo conhecimento das exigências do mercado de investimentos e pela intenção em ascender em uma área de prestígio, poder e de alta qualificação/remuneração. Lado outro, para as mulheres que alcançaram postos de poder, ou seja, que estão nas lideranças das entidades de classe -15% do universo, alcançaram seu objetivo pela competência e experiência profissional que ostentam, além de uma fundamental boa rede de contatos. Essas influências, entendidas como redes, fazem parte de um campo social em que amplia as perspectivas de uma realidade consolidada a partir da cumplicidade entre os esquemas de percepção dos agentes e as estruturas objetivas, constituindo uma dimensão política e de poder, corroborando com os já consagrados estudos de Bourdieu. Esse campo social representa, para esse autor, um espaço simbólico, no qual lutas dos agentes determinam, validam e legitimam as representações profissionais. Nesse sentido, o recurso intelectual – titulação e expertise – dos agentes são pontos importantes a serem considerados para o alcance de áreas privilegiadas.

Sobre as trajetórias e os desafios enfrentados por mulheres e homens para a inserção e permanência na Auditoria Independente de Sergipe, constatou-se que os homens, para entrarem e se manterem na auditoria, precisam constantemente se qualificar. Há uma necessidade de ampla disponibilidade de tempo para se preparar para o exame EQT e, após aprovação e registro no CNAI, para atingir a pontuação anual exigida pelo PEPC do CFC. Para atingir essa pontuação, muitas vezes os auditores precisam viajar para fazer cursos em outros estados, pois os aqui ofertados nem sempre são voltados para a auditoria.

Mas a demanda por uma maior disponibilidade de tempo não ocorre apenas no ingresso e manutenção da carreira de auditor independente, pois, como ventilado anteriormente, o pequeno mercado sergipano propicia uma baixa demanda de trabalho, terminando por impulsionar o profissional a buscar serviço em outros estados, ou seja, precisam constantemente estar viajando para trabalhar. Neste cenário, a exigência de maior disponibilidade de tempo tornou-se, para as mulheres, uma forte barreira para a inserção nesse nicho de mercado, devido a conciliação entre o público e o privado ainda tão fortemente ligada às relações patriarcais.

Assim, a conclusão primordial obtida por via deste estudo é que o principal motivo que leva às desigualdades entre os sexos na auditoria independente de Sergipe está relacionado intimamente à falta de disponibilidade para as mulheres obterem uma maior qualificação e para desempenhar satisfatoriamente as suas atividades, motivo que faz com que homens consigam mais facilmente tal objetivo.

A questão da maternidade e as responsabilidades domésticas têm sido para a maior parte das mulheres um obstáculo de ascensão na vida profissional, enquanto que o sexo masculino não tem sofrido com o mesmo problema. Os estereótipos de que é função da mulher cuidar do lar e dos filhos e até do marido terminam impactando de forma decisiva e negativamente na vida profissional delas, pois tornam instáveis e interrompidas suas trajetórias profissionais. A pesquisa conseguiu comprovar, através dos depoimentos, que os homens puderam se inserir no mercado e permanecerem na auditoria independente por terem uma disponibilidade maior de tempo para se qualificarem, uma vez que a cobrança pela ausência doméstica não era tão alta. Já com a mulher sempre existiram obstáculos a serem superados, vida pública e privada, já que é mais difícil, para a maioria delas, conciliar as duas coisas. Muitas deixam de ter filhos para ascenderem em suas profissões, escolher ter poucos filhos, ou o fazem tardiamente, após conquistarem a estabilidade profissional almejada.

O estudo também demonstrou que a inserção da mulher na contabilidade é semelhante à do homem, no entanto, a pesquisa assim detectou que as mulheres possuem barreiras invisíveis, subestimação feminina um elemento construído que não elimina, mas reforça e que, de certa forma, reproduz a concepção de teto de vidro como barreiras à ascensão, para se inserir e permanecer na Auditoria, muito por conta das desiguais responsabilidades familiares em relação aos homens. Essas responsabilidades são decorrentes da própria condição feminina resultado de uma série complexa de estruturas em organizações opressoras, patriarcais e preconceituosas que terminam por dificultar e até impedir que alcancem melhores postos de trabalho. O fenômeno “teto de vidro” tem relação direta com a divisão sexual, a segregação horizontal, vertical e paralela, os estereótipos, aos menores salários que impedem o investimento na qualificação profissional. Outro ponto da pesquisa para refletir é que como não há representatividade de auditoras no Estado de Sergipe não há como elas se espelharem. O que as entrevistadas sempre tiveram como referências foram homens contadores. A ausência de modelos femininos para essas mulheres, de certa forma, reflete na falta de orientação a respeito de como lidar com as questões pessoais e profissionais que a carreira da auditoria independente exige.

As que tem maiores condições financeiras conseguem transferir a tarefa doméstica para outras mulheres, fato devidamente comprovado nas 03 mulheres que estão nas lideranças dos órgãos de classe em Sergipe. As trajetórias dessas mulheres foram diferenciadas em relação às outras. Vieram de famílias bem estruturadas economicamente e com total acesso ao mercado da contabilidade, uma vez que herdaram boa parte do universo de clientes dos pais também

contadores. Outro ponto identificado é que elas têm e tiveram forte rede de contatos, também influenciado pela herança acima ventilada. Elas ainda consideraram que para alcançar uma posição melhor precisam, frequentemente, com a solidariedade e apoio de familiares, babás e/ou empregadas domésticas em várias atividades. O apoio dos maridos também é essencial para reduzir a divisão dos papéis na esfera privada da família.

Entretanto, a realidade brasileira é diversa. Para desenvolver a hegemonia social masculina, o patriarcado se reinventa desde o sistema cultural por meio de fortes processos de socialização. Nessa seara, o estudo evidenciou a influência das questões de gênero para explicar o motivo, culturalmente no Brasil, do homem ter mais oportunidades que as mulheres, em decorrência de uma maior disponibilidade de tempo para ascender na área de Auditoria Independente. A necessidade de maior qualificação para as mulheres, inclusive continuada, foi confirmada nesta pesquisa como um obstáculo à sua inserção na área de auditoria independente.

Assim, a tese central conclui que os caminhos para a inserção, ascensão e permanência no trabalho da contabilidade e da auditoria independente em Sergipe, entre homens e mulheres, foram diferenciados. Isto acontece conforme a definição dos lugares atribuídos a homens e mulheres, a trajetória no trabalho e na família, e os aspectos que influenciam na construção de projetos e expectativas pessoais e profissionais, que passam a ser vividas de maneira diferenciada por homens e mulheres.

Não há como negar que as mulheres que participaram desta pesquisa são empoderadas, emancipadas e autônomas, mas falta à algumas a consciência política, pois algumas falam sobre os entraves vivenciados para articular trabalho, família e vida pessoal, mas não reconhecem estes conflitos como questões relacionadas à cultura hegemônica e a ordem patriarcal que foi formada e permanece embutida de valores, práticas e doutrinas religiosas que reforçam os papéis assimétricos entre os sexos; reforçam padrões masculinos de agir, legitimam estereótipos de gênero e relegam as questões pertinentes à igualdade das mulheres a um segundo plano.

Dessa forma, compreende-se que a Educação, especificamente no âmbito da Auditoria Independente, é um momento privilegiado de formação e socialização dos profissionais da área, servindo tanto para formar (inserção) quanto para tornar possível sua permanência (manutenção) em tão cobiçada especialidade contábil.

De outra sorte, a educação é fortemente influenciada pelas questões de gênero, de forma que a identidade feminina da profissão e a imagem social a ela vinculada necessariamente precisam estar presentes e problematizadas nos conteúdos apreendidos nos processos de

profissionalização da categoria. Dessa feita, ela deve ser entendida como um processo contínuo, o qual requer uma análise cuidadosa em suas etapas, evoluções, avanços e concretizações. Requer redimensionamento de conceitos fechados e verdades absolutas que invalidam possibilidades de busca e transgressão de ideias e valores.

Entende-se que a principal contribuição desta tese não foi somente apontar os motivos que levaram às desigualdades entre homens e mulheres na Auditoria Independente, mas sim, de compreendê-las e gerar uma provocação em direção aos diálogos e reflexões sobre gênero e contabilidade. Espera-se, também, com esta pesquisa ter contribuído para enriquecer e fortalecer a necessidade de trabalhos futuros, visando soluções de implementação de políticas públicas para aumentar a equidade de gênero na Auditoria Independente, nos âmbitos local, regional e nacional. As soluções, portanto, carecem ainda de um amadurecimento desta análise.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Tânia. Mulheres no mercado de trabalho: onde nasce a desigualdade? **Estudo técnico**. 2016. Câmara dos Deputados.

Disponível em: http://www2.camara.leg.br/a-camara/documentos-e-pesquisa/estudos-e-notas-tecnicas/areas-da-conle/tema7/2016_12416_mulheres-no-mercado-de-trabalho_tania-andrade. Acesso em: 28 set. 2017.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre a metamorfoses e a centralidade do trabalho. São Paulo: Cortez 1995.

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 25, n. 87, maio/ago. 2004. Disponível em: <http://www.cedes.unicamp.br>. Acesso em: 10 ago. 2014.

ARENDT, Hannah. **A Condição Humana**. São Paulo: Editora Forense-Universitária, 11ª edição, 2010.

ATTIE, William. **Auditoria:** conceitos e aplicações. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2004. Fronteira. 1993.

BADINTER, Elizabeth. **Um amor conquistado** - o mito do amor materno. 4. ed., Rio de Janeiro, Nova Fronteira. 1985.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2007.

BARBOSA, Maria Ligia de O. As profissões no Brasil e sua sociologia, **Dados**, n. 46, 2003. p.593/606.

BAUMAN, Zygmunt. **Identidade:** entrevista a Benedetto Vecchi. Rio de Janeiro: Zahar, 2005.

BEAUVOIR, Simone de. **O Segundo Sexo**, v.I, II. Tradução Sérgio Milliet. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.

BENTO, Berenice. Política da diferença: feminismos e transexualidades. In: COLLING, Leandro. (Org.) **Stonewall 40+ o que no Brasil?** Coleção CULT, n. 9. Salvador: EDUFBA, 2011.

BONELLI, Maria da Gloria. Carreiras jurídicas e vida privada: intersecções entre trabalho e família. **Cadernos Pagu**, n.46, jan. /abr. 2016.

BONELLI, Maria da Gloria. Identidade profissional e mercado de trabalho dos cientistas sociais: as ciências sociais nos sistemas das profissões. **Tese de doutorado (Doutorado em Ciências Sociais e Filosofia)**, Departamento de Ciências Sociais, Universidade Estadual de Campinas, 1993.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999.

_____. **Esboço de uma teoria da prática:** precedido de três estudos de etnologia Cabila. Lisboa: Celta, 2002.

_____. **Os usos sociais da ciência:** por uma sociologia clínica do campo científico. São Paulo: Editora Unesp, 2004.

_____. **A distinção:** crítica social do julgamento. Tradução Daniela Kern; Guilherme J. F. Teixeira. São Paulo: Edusp; Porto Alegre Zouk, 2007.

BORGES, Nathalia. A Evolução Recente da Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro: perspectiva social e econômica. 2009. **Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Economia)** Universidade de Campinas, Campinas, 2009.

BRASIL, Decreto-Lei no 6.141, de 28 de dezembro de 1943. Lei Orgânica do Ensino Comercial. **Diário Oficial [da] República dos Estados Unidos do Brasil**, Poder Executivo, Rio de Janeiro, DF, 31 dez. 1943. Seção 1, p. 19217.

BRITO, J.; OLIVEIRA, O. Divisão sexual do trabalho e desigualdade nos espaços de trabalho. In: SILVA FILHO, F. e JARDIM S. (orgs.) **A Danação do Trabalho**. Rio de Janeiro: Te Corá Editora. 1997.

BRUSCHINI, C. **Mulher, casa e família**. São Paulo: Vértice, Fundação Carlos Chagas: Revista dos Tribunais, 1990.

_____. O trabalho da mulher brasileira nas décadas. **Revista Estudos Feministas**, IFCS/UFRJ-PPCIS/UERJ. Rio de Janeiro v. 2, nº3, p. 179-199, out/1994.

_____. Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não remunerado?. **Rev. Bras. Estud. Popul.**, São Paulo, v. 23, n. 2, dez. 2006. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-30982006000200009&script=sci_abstract&tlng=es Acesso em: 15 out. 2017.

_____. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, set./dez. 2007

BRUSCHINI, Cristina, LOMBARDI, Maria R. Médicas, arquitetas, advogadas e engenheiras: mulheres em carreiras de prestígio. **Revista Estudos Feministas**. Florianópolis: UFSC, v. 7, n. 1-2, p. 9-24, 2002.

BUTLER, Judith. **Problemas de Gênero:** feminismo e subversão da identidade; Tradução: Renato Aguiar. 4.ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.

CARR-SAUNDERS, A. M.; WILSON, P.A. **The Professions**, Oxford: Clarendon Press, 1933.

CARREIRA, D.; AJAMIL, M.; MOREIRA, T. A. **Liderança Feminina no Século 21**. São Paulo: Cortez, 2001.

CARVALHO, Manoel Marques de. Situação atual e tendências do ensino técnico comercial no Brasil. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, Rio de Janeiro, v. XLIV, n. 99, p. 72-91, jul. /set. 1965.

CARVALHO, Joana D'Arc Silva Galvão de. O perfil do contador ingresso no mercado de trabalho no município de Salvador-BA de 1991 a 2000. Salvador:FVC, 2002. **Dissertação (Mestrado em Contabilidade)**, Centro de Pós-Graduação e Pesquisa Visconde de Cairú – CEPEV, Fundação Visconde de Cairú, 2002.

CASTELLS, Manuel. O fim do patriarcalismo: movimentos sociais, família e sexualidade na era da informação. In: **O Poder da Identidade**. São Paulo: Paz e Terra, 1999, p. 169-285.

CASTRO, Nádyá. Organização do trabalho, qualificação controle na indústria moderna. In: MACHADO, L. R.S. et al. (Orgs.) **Trabalho e Saúde**. Campinas: Papirus, 1992.

CAVEDON, Neusa Rolita. Gênero e o trabalho com a morte violenta. In: FREITAS, Maria Ester de; DANTAS, Marcelo (Orgs.). **Diversidade sexual e trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

CHAPOULIE, J. M. Sur l'Analyse Sociologique des Groupes Professionnels. Revue Française de Sociologie, v. XIV, 1973, p.86-114.

CHARTIER, Roger. **À beira da falésia**: a história entre incertezas e quietudes. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2002.

CLEGG, S. R.; HARDY, C. Introdução: organização e estudos organizacionais. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. **Handbook de Estudos Organizacionais**. São Paulo: Atlas, 1999. p.27-57.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa qualitativa em ciências sociais humanas e sociais**. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 2011.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Legislação da profissão contábil**. 3.ed., Brasília: CFC, 2008. Disponível em: <http://portalcfc.org.br/wordpress/wp-content/uploads/2012/11/legislacao.pdf>. Acesso em: 15 set. 2017.

CORADINI, O. L. Grandes Famílias e "Elite Profissional" na Medicina no Brasil. **História, Ciências, Saúde - Manguinhos**, v.III, n.3, p.425-466, nov. 1996 - fev. 1997.

_____. O recrutamento da elite, as mudanças na composição social e a crise da medicina no Rio Grande do Sul. **História, Ciências, Saúde — Manguinhos**, v. 4, jul./out. 1997.

_____. Relações Profissionais e Disputas Eleitorais. In.: BARREIRA, C; PALMEIRA, M. **Política no Brasil**. Visões de Antropólogos. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2006.

COSTA, Ana Alice. **As donas no poder**: mulher e política na Bahia. Salvador: NEIM/UFBA, 1998.

CRUZ, Maria Helena Santana. **Trabalho, Gênero, Cidadania**: Tradição e Modernidade. São Cristóvão: Edição UFS, Aracaju: Fundação Oviêdo Teixeira, 2005.

_____. A Crítica Feminista à Ciência e Contribuição à Pesquisa nas Ciências Humanas. **Revista Tempos e Espaços em Educação** / Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal de Sergipe, n.12, jan./abr. 2014. São Cristóvão: Editora UFS, 2011.

_____. **Maapeando diferenças de gênero no ensino superior da Universidade Federal de Sergipe**. São Cristóvão: Editora UFS, 2012.

CRUZ, Fátima M Leite; AGUIAR, Maria da Conceição Carrilho de. Trajetórias na identidade profissional docente: aproximações teóricas. **Psicologia da Educação**, São Paulo, n. 33, 2. sem. de 2011.

CURY, Carlos Roberto Jamil. **Educação e contradição**. 6.ed. São Paulo: Cortez, 1995.

DANIEL, Camile. O trabalho e a questão de gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho. **O Social em Questão**. Ano XIV, n. 25/26, 2011. Disponível em: http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/17_OSQ_25_26_Daniel.pdf. Acesso em: 8 jan. 2016.

DELUIZ, Neise. O modelo das competências profissionais no mundo do trabalho: implicações para o currículo. **Boletim Técnico do Senac**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 3, p. 13, set./dez. 2001.

DENZIN, Norman K. et al. Paradigmas e perspectivas em transição. Parte II. In: DENZIN, Norman K.; LINCOLN, Yvonna. **O planejamento da pesquisa qualitativa**. Teorias e abordagens. Porto Alegre: ARTMED, 2006.

DIAS, Alfrancio Ferreira. **Representações sociais de gênero no trabalho docente**: sentidos e significados atribuídos ao trabalho e qualificação. Vitória da Conquista: Edições UESB, 2014.

DIOGO, Maria Fernanda; COUTINHO, Maria Chalfin. A dialética da inclusão/exclusão e o trabalho feminino. **Interações**, v. 11, n. 21, p 121-142, jan./jun. 2006.

DUBAR, Claude. **Para uma teoria sociológica da identidade**. Porto: Universidade do Porto, 1997.

_____. **A socialização**: construção das identidades sociais e profissionais. Tradução: Andréa Stahel M. da Silva. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

_____. **A crise das identidades**: a interpretação de uma mutação. Tradução: Catarina Matos. Portugal: Edições Afrontamentos, 2006.

ELIAS, Norbert. **A sociedade dos indivíduos**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1994. Disponível em: <http://www.tribunacultural.com.br/modules/xnews/article.php?storyid=6554>. Acesso em 03 nov.2015.

_____. **Escritos e ensaios 1**: Estado, processo, opinião pública. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2006.

FIGUEIREDO, Mariana Dórea. **O mercado de trabalho e a participação das contadoras que atuam nas empresas de auditoria independente do estado de Sergipe**. 2008. Disponível em: http://congressocfc.org.br/hotsite/trabalhos_1/280.pdf. Acesso em: 10 ago. 2014.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa**. 3.ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FONSECA, Maria de Lurdes. **Profissionalização do Exército e Envolvimento Político dos Militares durante a I República Portuguesa**, ISCSP (UTL), 2007.

FOUCAULT, M. **Microfísica do poder**. Rio de Janeiro: Graal, 2015.

_____. **A arqueologia do saber**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.

FRANCO, Maria Laura P. B. **Análise de Conteúdo**. Brasília: Plano Editora, 2008.

FRANCO, Hilário; MARRA, Ernesto. **Auditoria contábil**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2009.

FRANCO, Hilário. **50 anos de Contabilidade**. São Paulo: Atlas, 1993.

FREIDSON, Eliot - Para uma análise comparada das profissões: a institucionalização do discurso e do conhecimento formais. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, n. 31, jun. 1996.

FRIGOTTO, G. **Educação e a crise do capitalismo real**. 5 ed. São Paulo: Cortez, 2003.

GAMBOA, Silvio Sánches. **Pesquisa em Educação: métodos e epistemologias**. Chapecó: Argos, 2007.

GIALAIN, Eliana. Expatriação e gênero: um referencial para multinacionais brasileiras. **Dissertação (Mestrado em Administração)**, Departamento de Administração, Universidade de São Paulo (USP), 2009.

GIFFIN, K. Transição de gênero: a condição feminina na sociedade atual. In: **CONFERÊNCIA DA ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE**, 1993, Rio de Janeiro. Textos na íntegra. Rio de Janeiro: Organização Mundial de Saúde, 1993.

GODOI, C. K.; BALSINI, C. P. V. A pesquisa qualitativa nos estudos organizacionais brasileiros: uma análise bibliométrica. In: GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELO, R.; SILVA, A. B. **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, 2010.

GOMES, Almiralva Ferraz. O Outro no Trabalho: Mulher e Gestão. **Revista de Gestão da USP**, v. 12, n. 3, p. 1 - 9, jul./set. 2005.

GUARESCHI, N. M. F. et al. Pobreza, violência e trabalho: a produção de sentidos de meninos e meninas de uma favela. **Estudos de Psicologia**. v. 8, n. 1, p. 45-53. 2003.

HALL, Stuart. Quem precisa de identidade? In: SILVA, Tomás Tadeu (Org). **Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais**. Petrópolis: Vozes, p. 103-133, 2004.

_____. **Da diáspora: identidades e mediações culturais**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2003.

HARVEY, David. **Condição pós-modernidade**. São Paulo: Editora Loyola, 1994.

HIRATA, Helena S. Divisão capitalista do trabalho. **Tempo Social**; Rev. Sociol. USP, São Paulo, 2.sem., 1989

_____. Da polarização das qualificações ao modelo da competência. In: FERRETI, J. C. et al. (Orgs). **Novas tecnologias, trabalho e educação** – debate multidisciplinar. Petropolis: Vozes, 1994.

_____. Reestruturação Produtiva, trabalho e relações de gênero. In: **Revista Latino-Americana de Estudos Del Trabajo**. São Paulo. Ano 4, n. 7, p. 5-57, 1998.

_____. **Nova divisão sexual do trabalho?** Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo, 2002.

_____. O conceito de Trabalho. In.: Trabalho e Cidadania Ativa para as mulheres: desafios para as políticas públicas. Marli Emílio (org.). Marilane Teixeira; Miriam Nobre; Tatau Gondinho (orgs.). São Paulo, 2003.

_____. Mundialização, divisão sexual do trabalho e movimentos. **XI Conferencia Regional sobre LA Mujer de America Latina y El Caribe**, Brasília, 13-16 jul. 2010. [online]

Disponível em:

www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/2/38882/ponenciacompleta_helenahirata. Acesso em: 15 jan. 2016.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. A Classe Operária tem dois sexos. Tradução: Estela dos Santos Abreu. In. **Estudos Feministas**. Ano 2, 1. sem. n.1, p. 93-100,1994.

INTERNATIONAL FEDERATION OF ACCOUNTANTS - IFAC. International education standards for professional accountants, 2009. Disponível em: <http://www.ifac.org>. Acesso em: 15 jan. 2016.

IRINEU, Roxane Alencar; DORNELAS, Rodrigo. **Representações de gênero**: percurso de uma profissão feminina. DIAS, Alfrancio Ferreira; CRUZ, Maria Helena Santana (Orgs.). Jundiaí: Paco Editora, 2015.

JODELET, Denise (Org.). **As representações sociais**. Tradução: Lilian Ulup. Rio de Janeiro, RJ: EDUERJ, 2001.

JÚNIOR, Francisco M. Avelino. Cultura da Educação Profissional Continuada: uma análise dos Contadores do município de Fortaleza. Dissertação. Programa Multi-institucional e Inter-Regional de Pós-graduação em Ciências Contábeis, UnB-UFPB-UFRN, 2005.

KERGOAT, Danièle. Em defesa de uma sociologia das Relações Sociais: da análise crítica das categorias dominantes à elaboração de uma nova conceituação. In: KARTCHERSKY, Andrée et al. **O Sexo do Trabalho**. Tradução Sueli Tomazini Cassal. Paz e Terra, p.79- 93, 1986.

KNOP, M. N. H.. A escolha de curso superior dos vestibulandos da Universidade Federal do Rio Grande do Sul: um estudo quantitativo com utilização de Análise de Correspondência Múltipla. **Dissertação de Mestrado em Sociologia – UFRS**, Porto Alegre, 2008.

KUENZER, Acacia Z. (org.) **Ensino Médio**: construindo uma proposta para os que vivem do trabalho. São Paulo: Cortez, 2000.

_____. **A formação dos trabalhadores no espaço de Trabalho**. Ano 14, n. 25, 2016. Disponível em: www.uff.br/trabalhonecessario. Acesso em: 02 out. 2017.

LACKS, Solange. Formação de professores: crítica à pedagogia das competências. In.: CRUZ, Maria Helena S.(Org.). **Pluralidades de saberes e territórios de pesquisa em educação sob múltiplos olhares dos sujeitos investigadores**. São Cristóvão: Editora UFS, 2008.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia Científica**: ciência e conhecimento científico, métodos científicos, teoria, hipóteses e variáveis. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LALLEMENT, Michel. **História das Ideias Sociológicas**. De Parsons aos contemporâneos. Petrópolis, Vozes, 2004.

LANKSHEAR, Colin; KNOBEL, Colin. **Pesquisa pedagógica**: do projeto à implantação. Tradução Magda França Lopes, Porto Alegre: Artmed, 2008.

LEITE, C. L. de P. **Mulheres**: Muito Além do Teto de Vidro. São Paulo: Atlas, 1994.

LEITE, Carlos Eduardo Barros. **A evolução das ciências contábeis no Brasil**. 1.ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

LEITE, M. de P. e POSTHUMA, A.C. Reestruturação Produtiva e Qualificação: reflexões sobre a experiência brasileira, **São Paulo em Perspectiva**, v. 10, n. 1, Fundação SEADE, São Paulo, 1996.

LOBO, Elizabeth Souza. O Trabalho como linguagem: o gênero do trabalho. In: COSTA, Albertina de Oliveira; BRUSCHINI, Cristina (orgs.) **Uma Questão de Gênero**. RJ: Rosa dos Ventos; SP: FC Chagas, 1992.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, Sexualidade e Educação**: Uma perspectiva pós-estruturalista. Petrópolis, RJ: Vozes, 1997.

_____. **Currículo, gênero e sexualidade**. Portugal. Porto Editora, 2000.

_____. Teoria queer: uma política pós-identitária para a educação. **Rev. Estud. Fem.** [online]. 2001, v.9, n.2, p.541-553.

Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ref/v9n2/8639.pdf>. Acesso: 22 set. 2017.

MACEDO, Neusa Dias de. **Iniciação à pesquisa bibliográfica**: guia do estudante para a fundamentação do trabalho de pesquisa. 2. ed. São Paulo: Loyola, 1994.

MATOS, Maria Izilda S. História das mulheres e gênero: usos e perspectivas. In: PISCITELLI et al. (Org.). **Olhares feministas**. 1.ed. Brasília: Ministério da Educação UNESCO, 2009.

MARIN, Tany Ingrid S.; LIMA, Silene Jucelino de; CASA NOVA, Silvia Pereira de C. Formação do contador – o que o mercado quer, é o que ele tem? Um estudo sobre o perfil

profissional dos alunos de Ciências Contábeis da FEA-USP. **Revista Contabilidade Vista & Revista**, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, v. 25, n. 2, maio/ago. 2014.

MERCKLÉ, Pierre. Sociologie des réseaux sociaux. **Collection Repères**. França: La Découverte, 2011.

MEYER, D. Do poder ao gênero: uma articulação teórico-analítica. In: LOPES, M.J.M.; MEYER, D.; WALDOW, V.R. (Org.). **Gênero e saúde**. Porto Alegre: Artes Médicas, p.41-51, 1996.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. O desafio do conhecimento. **Pesquisa qualitativa em saúde**. 4.ed. São Paulo: Hucitec-Abrasco, 1996.

_____. Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social. In: _____. **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, p. 16-18, 2002.

MONTEIRO, Rosa. **O que dizem as mães: mulheres trabalhadoras e suas experiências**. Coimbra: Quarteto, 2005.

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. In.: Encontro Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração. 2003, Atibaia. **Anais. XXVII Encontro Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração**, Atibaia, ANPAD, 2003. 1CD-ROM

MOSCOVICI, S., 1978. **A representação social da psicanálise**. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. **A feminização no mundo do trabalho: entre emancipadas e a precarização**. Campinas, SP: Autores Associados, 2004.

NUNES, Maria Thetis. **Historia da educação em Sergipe**. Sergipe: Editora Paz e Terra, v.13,1984. Coleção Educação e Comunicação.

OFFE, Claus. Trabalho: a categoria-chave da sociologia?. In: **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. ANPOCS. Associação nacional de pós-graduação e pesquisa em ciências sociais, nº10, v.4, junho de 1989.

_____. (Org.) **Trabalho e sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho**, v. 2, p.15, Rio de Janeiro: Tempo Universitário, 1991. (Biblioteca Tempo Universitário, 89. Séries Estudos Alemães.)

_____. **Capitalismo desorganizado**. São Paulo, Brasiliense, 2.ed. 1994.

OLIVEIRA, Patricia Whebber Souza de. Construção de identidades profissionais: da formação profissional à vivência da inserção no mercado de trabalho. **Revista LABOR**, n. 6, v.1, 2011.

OSÓRIO, L. C. **Casais e Famílias – uma visão contemporânea**. Porto Alegre: Artmed, 2002.

PAGOTTO, Carmen Silvia; PASTORE, José; ZYLBERTAJN, Hélio. **A mulher e o menor na força de trabalho**. São Paulo: Nobel (Brasília): Ministério do Trabalho, p. 168, 1985.

PESTALOZZI, Johan Heinrich. **Cartas sobre educación infantil**. Estudio preliminary y traducción de José Maria Quintana Cabanas. Madrid: Editorial Tecnos, 2006.

PETRARCA, Fernanda. Pesquisando grupos profissionais: dilemas clássicos e contribuições recentes. In. PERISSINOTTO, R.; CODATO, A. (Orgs.) **Como estudar elites**. Curitiba: UFPR, 2015.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do Trabalho no Século XX: Taylorismo, fordismo e toyotismo**. São Paulo: Expressão popular, 2007.

_____. Qualificação e organização flexível do trabalho: elementos para um olhar crítico. **Revista Tecnologia e Sociedade**. Portal de Periódicos Científicos da UTFPR. v. 4, n. 6, 2008. Disponível em: <https://revistas.utfpr.edu.br/rts/article/download/2512/1625>. Acesso em: 11 set. 2016.

PINTO, Mariana Dórea Figueiredo. Abordagem de gênero no trabalho no campo da contabilidade no estado de Sergipe. **Dissertação (Mestrado em Educação)**, Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Sergipe, Universidade Federal de Sergipe (UFS), 2009.

_____. Trabalho, educação e gênero: problematizando a formação e a prática da mulher auditora independente no Brasil. In: 18º REDOR, 2014, Recife. **Anais Eletrônicos do 18º REDOR**. Paraíba: REDOR, v. 01. p. 442-458, 2014.

PINTO, Mariana D. F. et al. Resgate da Memória Contábil nos Estados. In: Conselho Federal de Contabilidade (Org). **Resgate Histórico da Contabilidade Sergipana**. Brasília Conselho Federal de Contabilidade (CFC), v. 1 p. 869-918, 2016.

PNUD. **Human Development Report 2015**. p.178 - 202. Disponível em: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2015_report_pt.pdf>. Acesso em: 14 jul de 2016.

QUEIROZ, Maria Isaura Pereira de. **Variações sobre a técnica de gravador no registro da informação viva**. 2. ed. São Paulo: CERU e FFLCH/USP, 1985.

QUIVY, Raymond; CAMPENHOUDT, Luc Van. **Manual de investigação em ciências sociais**. Lisboa: Gradiva, 2008.

RAMOS, Marise Nogueira. **A pedagogia das competências: autonomia ou adaptação?** São Paulo: Cortez, 2002.

RICHARDSON, Roberto J. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.

ROCHA, L. E.; DEBERT-RIBEIRO, M. Trabalho, saúde e gênero: estudo comparativo sobre analistas de sistemas. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 35, n.6, p. 539-547, dez. 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102001000600007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 08 jun. 2016.

ROMANELLI, Geraldo. Autoridade e poder na família. In: CARVALHO, M.C.B. (org). **A Família Contemporânea em Debate**. São Paulo: Educ/Cortez, 2000.

ROUSSEAU, Jean Jacques. **Emilio ou Da Educação**. São Paulo: Martins Fontes, 1979.

ROY, Lise. **O modo de ser trabalhadora na reestruturação produtiva**. Campinas: Atlas, 1999.

SADER, Eder; PAOLI, Maria C. Sobre classes populares: no pensamento sociológico brasileiro (notas de leituras sobre acontecimentos recentes). In: DURNHAN, Eunice, R. (org.) et al. **A aventura antropológica teoria e pesquisa**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.

SAES, F.A.M.; CYTRYNOWICZ, R. O ensino comercial na origem dos cursos superiores de economia, contabilidade e administração. **Revista Álvares Penteado**. São Paulo, v. 3, n 6, p. 37-59, jun. 2001.

SAFFIOTI, Heleieth I.B. **O poder do Macho**. São Paulo: Moderna, 1987.

_____. **A mulher na sociedade de classes**. 3. ed, São Paulo: expressão Popular, 2013.

SAMPAIO, Maria das Mercês Ferreira. **Um gosto amargo de escola**. São Paulo: Educ, 1998.

SANTANA, Marco A.; RAMALHO, José Ricardo. **Sociologia do trabalho no mundo contemporâneo**. 3.ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2010.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Pela mão de Alice**. O social e o político na pós-modernidade. 10. Ed. São Paulo: Cortez, 2005.

SANTOS, Silmere Alves. Trabalho docente, família e vida pessoal – permanências, deslocamentos e mudanças contemporâneas. **Tese (Doutorado em Educação)**, Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Sergipe, Universidade Federal de Sergipe (UFS), 2012.

SAVIANI, Dermeval. O trabalho como princípio educativo frente às novas tecnologias. In: FERRETTI, Celso João. (Org.) et al. **Novas tecnologias, trabalho, educação: um debate multidisciplinar**. Petrópolis: Vozes, 1994.

SCOTT, Joan. W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e Realidade**. Porto Alegre, v. 16, n. 2, jul./dez. 1990.

SPINK, M. **Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas**. São Paulo: Cortez, 1999.

SEFFNER, Fernando. Composições (com) e resistências (à) norma: pensando corpo, saúde, políticas e direitos LGBT. In: COLLING, Leandro. (Org.) **Stonewall 40+ o que no Brasil?** Coleção CULT, n. 9. Salvador: EDUFBA, 2011.

SILVA, Sandra Maria Cerqueira da. Tetos de vitrais: gênero e raça na contabilidade no Brasil. **Tese (Doutorado em Contabilidade)**, Departamento de Contabilidade, Universidade de São Paulo (USP), São Paulo, 2016.

SILVA, Tomaz Tadeu da. **Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais**. 9. ed. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2005.

SILVA, T. T. A produção social da identidade e da diferença. In: SILVA, T. T. (org.) **Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais**. Capítulo 2, pp. 73-102. Petrópolis: Vozes, 2012.

SORJ, Bernardo. **A nova sociedade brasileira**. 3.ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar editora, 2006.

SORJ, Bila. Sociologia do Trabalho: mutações, encontros e desencontros. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 15, n.43, p. 26-34, 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v15n43/002.pdf>. Acesso em: 6 set. 2017.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. **A classe operária tem dois sexos. Trabalho, dominação e resistência**. 2. ed. São Paulo: Brasiliense/Secretaria Municipal de Cultura, 2011.

SPINDOLA, Thelma. SANTOS, Rosângela da Silva. Mulher e Trabalho: A História de Vida de Mães Trabalhadoras de Enfermagem. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 11, n. 5, p. 593-600, set./out. 2003.

STRAUSS, A.; CORBIN, J. **Pesquisa Qualitativa: técnicas e procedimentos para o desenvolvimento da teoria fundamentada**. 2.ed. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SUTHERLAND, Edwain H. Introdução; The Social and personal life of the thief. **The Professional Thief**. University of Chicago Press, 1937.

TANURE, B., CARVALHO NETO, A.; ANDRADE, J. O. A Super Executiva às voltas com carreira, relógio biológico, maternidade, amores e preconceitos. Anais do XXX Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração. Salvador: ANPAD, 2006.

THOME, Candy Florencio. **O princípio da igualdade de gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2012.

TRIVIÑOS, Augusto N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1990.

WAJCMAN, Judy. **Managing like a man: women and men in corporate managemet**. Pennsylvania: The Pennsylvania: State University, 1998.

5. Trajetórias de trabalho – experiências anteriores.
6. Quais foram os fatores decisivos no início da carreira? Teve influência familiar?

V – Sobre a formação/qualificação/requalificação

1. Como avalia a valorização da qualificação e de novas competências para o trabalho do profissional de Contabilidade? E na área da Auditoria Independente?
2. O curso de graduação qualifica e desenvolve as qualificações e competências valorizadas para o exercício da auditoria?
3. O que achou da disciplina na graduação? Contemplou suas expectativas? O/a professora(a) falava de como é a carreira da auditoria/
4. Como foi o Exame de Qualificação Profissional (EQP)? Achou difícil? Qual a importância desse exame na vida do/a auditor(a)?
5. Você sempre procura se atualizar? Como?
6. Como você compreende o programa do CFC de Educação Continuada?

VI – Gênero e Relações de Poder

1. Percebe diferenças nas oportunidades de ascensão vertical e horizontal entre mulheres e homens na carreira/ profissão?
2. Na prática da auditoria independente, as mulheres têm as mesmas oportunidades que os homens? Você acredita que as mulheres ganham, em média, o mesmo salário dos homens nas mesmas profissões?
3. Percebe relações de poder/hierarquia entre mulheres e homens e entre mulheres no trabalho?
4. Existem barreiras/obstáculos para a inserção e permanência de mulheres no mercado de trabalho, particularmente na área de Auditoria Independente?

VII - Articulação/integração entre os trabalhos produtivos e reprodutivos

1. Como ocorre o compartilhamento/divisão do trabalho nas atividades reprodutivas/familiares: administração da casa; orçamento doméstico; educação dos filhos?
2. Contribui com o orçamento familiar? Quantos por cento (em média)?
3. Principal responsável pela execução e/ou orientação dos afazeres domésticos em sua casa?
4. Quais dificuldades enfrentadas para conciliar carreira profissional com as responsabilidades familiares?
5. Quais os seus projetos pessoais e profissionais?

APÊNDICE B**TERMO DE LIVRE CONSENTIMENTO**

Eu, _____ declaro, para os devidos fins, que cedo os direitos de uso das respostas a uma entrevista realizada, no período 15 de setembro de 2016 a 30 de maio de 2017, pela doutoranda Mariana Dórea Figueiredo Pinto, como parte do trabalho de sua Tese para obtenção do grau de Doutora em Educação da Universidade Federal de Sergipe, podendo, as mesmas, a partir da presente data, serem utilizadas integralmente ou em partes, sem restrições de prazos, citações e, inclusive, de reprodução em sistema de áudio, abdicando de direitos meus e de meus descendentes, ficando o controle do uso vinculado à Universidade Federal de Sergipe.

Aracaju (SE), ____ de _____ 2016.